

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK KURULUŞLARI YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KIRKLARELİ'NDE HASTANELERDE ÇALIŞAN TIBBİ
SEKRETERLERİN YAŞADIKLARI İŞ-AİLE
ÇATIŞMALARININ İŞ DOYUMUNA ETKİSİ**

MAHMUT GÖKTAŞ

OCAK– 2019

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK KURULUŞLARI YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KIRKLARELİ'NDE HASTANELERDE ÇALIŞAN TIBBİ
SEKRETERLERİN YAŞADIKLARI İŞ-AİLE
ÇATIŞMALARININ İŞ DOYUMUNA ETKİSİ**

MAHMUT GÖKTAŞ

TEZ DANIŞMANI:
Doç. Dr. Bora YENİHAN

OCAK– 2019

T.C

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Mahmut GÖKTAŞ'ın "*Kırklareli'nde Hastanelerde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışmalarının İş Doyumuna Etkisi*" başlıklı tezi 04/01/2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans/Doktora derecesi elde etmek için gerekli olan koşulları sağladığını onaylıyorum.

(İmza)

Prof. Dr. Orhan YALÇIN

Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Anabilim Dalı Başkanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans/Doktora derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Doç. Dr. Bora YENİHAN

Tez Danışmanı

Jüri Üyeleri:

Doç. Dr. Bora YENİHAN

Kırklareli Üniversitesi

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Yeliz MERCAN

Kırklareli Üniversitesi

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Mahmut GÖKTAŞ
04/01/2019

ÖZ

KIRKLARELİ'NDE HASTANELERİNDE ÇALIŞAN TIBBİ SEKRETERLERİN YAŞADIKLARI İŞ-AİLE ÇATIŞMALARININ İŞ DOYUMUNA ETKİSİ

Göktaş, Mahmut

Yüksek Lisans, Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Bora Yenihan

Ocak 2019

Mülakat, sağlık sektöründe çalışan tıbbi sekreterlerin yaşadıkları iş-aile çatışmalarının iş doyumlarına etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, 7 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış mülakat formunda yer alan sorular, Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü, Kırklareli Devlet Hastanesi ve İlçe Devlet Hastanelerini oluşturan Lüleburgaz, Babaeski, Pınarhisar ve Vize Devlet Hastanelerinde çalışan 30 kadın tıbbi sekretere yöneltilmiştir. Mülakat sorularına verilen cevaplara içerik analizi yöntemi uygulanarak elde edilen veriler yorumlanmıştır. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; tıbbi sekreterler iş süreçlerinin yoğun olduğu konusunda ortak görüş belirtmişlerdir. Görüşme yapılan tıbbi sekreterler, uzun çalışma sürelerinin varlığından söz ederek, mesai saatleri içerisinde yoğun iş temposundan kaynaklanan zihinsel ve bedensel yorgunluk sonucunda işten eve gittiklerinde ailelerine yeteri kadar vakit ayıramadıklarını ifade etmişlerdir. Mesai sonrası evlerine gittiklerinde çocuklarına yeterince ilgi gösteremediklerinden yakınmışlardır. Hafta içi yoğun geçirilen mesai saatleri sonrasında, hafta sonları veya izinli oldukları vakitleri dinlenmeye ayırdıklarını bundan dolayı çocuklarına gerekli zamanı ayırmakta güçlük çektiklerini ve onlardan gelen istekleri çoğu zaman karşılayamadıklarını dile getirmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Doyumu, İş-Yaşam Dengesi.

ABSTRACT

EFFECTS OF WORK-FAMILY CONFLICTS EXPERIENCED BY MEDICAL SECRETARIES WORKING HOSPITALS IN KIRKLARELİ ON JOB SATISFACTION

Göktaş, Mahmut

Master Degree, Health Organizations Management

Supervisor: Doç. Dr. Bora Yenihan

January 2019

The interview has been made in order to study effects of work-family conflicts experienced by medical secretaries working in health sector on job satisfaction. In this context, questions on semi-structured interview form which are consisted of 7 questions have addressed to 30 female medical secretaries working at Kırklareli Local Health Authority, Kırklareli State Hospital and at Lüleburgaz, Babaeski, Pınarhisar and Vize State Hospitals which constitute Country State Hospitals. Content analysis method has been carried out to the answers given to the interview questions and thus acquired data have been interpreted. As the acquired results are evaluated; it can be seen that the medical secretaries have commonly remarked their views as their business processes are intensive. The medical secretaries, whom have been interviewed, have mentioned about existence of long working hours, and besides they noticed that they could not allocate enough time to their families when going home from the work, as a result of mental and physical fatigue which derive from intensive work pressure in hours of work. who have children have complaint about that they could not show their interest to their children sufficiently when arriving at home after the shift. Furthermore, they have expressed that, after intensive hours of work in weekday, they spared their weekends or off-times for resting, therefore they have mentioned that they had difficulties about sparing necessary times for their children, and so they specified that they could not provide claims coming from their children most of the time.

Key Words: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Job Satisfaction, Work-Life Balance

ÖNSÖZ

Kendisini tanıdığım ve öğrencisi olduğum günden bu yana bana inanan, bu süreçte kendimi geliştirmeme katkı sağlayan ve maddi manevi desteklerini esirgemeyen benim için bir danışman hocadan daha fazlası olan Doç. Dr. Bora Yenihan'a şükranlarımı sunarım.

Mülakat izin süreçlerinde Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü personeline, mülakat aşamalarında Kırklareli Merkez ve ilçe devlet hastaneleri başhekimlerine ve kurum müdürlerine, vakitlerini ayırıp mülakata katılan ve bana yardımcı olan tüm tıbbi sekreterlere,

Ayrıca yüksek lisans eğitimime başladığımdan beri maddi manevi desteğini ve yardımını hiçbir zaman esirgemeyen her zaman yanımda olan güzel insan manevi abim Muhammed Doğaner'e sonsuz teşekkür ederim.

Son olarak bugüne kadar gelmemde büyük emeği olan ve hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan annem Zübeyde Göktaş'a ve Babam Vasfi Göktaş'a, uzakta olmalarına rağmen desteklerini her daim hissettiren değerli ablalarım Yasemin Göktaş, Özge Göktaş ve Işıl Göktaş'a teşekkürü bir borç bilirim.

Mahmut Göktaş

Ocak, 2019

Kırklareli

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	xi
TABLolar	xii
ŞEKİLLER	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI.....	5
1.1. İş-Aile Çatışması Tanımı ve Kapsamı	5
1.2. İş-aile Çatışması İle İlgili Temel Kavramlar.....	8
1.2.1. Aile Kavramı.....	8
1.2.2. İş ve Meslek Kavramı	8
1.2.3. Çatışma Kavramı	9
1.2.4. Rol / Rol Çatışması	10
1.2.5. Kimlik ve Alt Kimlik.....	10
1.2.6. Roller Arası Çatışma.....	11
1.3. İş-Aile Çatışmasının Yönleri ve İş-Aile Çatışma Süreci	11
1.3.1. İşten Aileye Yönelik Çatışma	13
1.3.2. Aileden İşe Yönelik Çatışma	15
1.4. İş-Aile Çatışmasının Boyutları.....	17
1.4.1. Zaman / Gerilim / Davranış Kaynaklı Boyutları	17
1.4.1.1. Zaman kaynaklı boyutları	17
1.4.1.2. Gerilim kaynaklı boyutları	17
1.4.1.3. Davranış kaynaklı boyutları	18
1.5. İş-Aile ve Birey Kaynaklı Boyutlar	18
1.5.1. İş Kaynaklı Boyutlar	18
1.5.2. Aile Kaynaklı Boyutlar	19

1.5.3. Birey Kaynaklı Boyutlar	20
1.6. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri	20
1.6.1. İş-Aile Çatışmasına Etki Eden Bireysel Faktörler	20
1.6.2. Demografik Faktörler	20
1.6.3. Örgütsel Faktörler	21
1.6.4. Ailesel Faktörler	22
1.7. İş-Aile Çatışması İle İlgili Kuramlar.....	22
1.7.1. Rasyonel Kuram	22
1.7.2. Telafi Kuramı.....	23
1.7.3. Taşma Kuramı.....	23
1.7.4. Katkı Kuramı	24
1.7.5. Çatışma Kuramı	24
1.7.6. Rol Kuramı	25
1.8. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları	25
1.8.1. Bireysel Sonuçlar	25
1.8.2. Ailesel Sonuçlar	27
1.8.3. Örgütsel Sonuçlar	28

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU	31
2.1. İş Doyumunu Kavramının Tanımı, Kapsamı ve Önemi	31
2.1.1. İş Doyumunun Tanımı ve Kapsamı	31
2.1.2. İş Doyumunun Önemi.....	32
2.1.2.1. Birey açısından iş doyumunun önemi	32
2.1.2.2. Örgüt açısından iş doyumunun önemi	33
2.2. İş Doyumu İle İlgili Kuramlar.....	34
2.2.1. İçerik Kuramları.....	34
2.2.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı	34
2.2.1.2. F. Herzberg'in çift etmen kuramı	36
2.2.1.3. Mc Clelland'ın başarı güdüsü kuramı	36
2.2.2. Süreç Kuramları	37
2.2.2.1. Wroom'un beklenti kuramı	37

2.2.2.2 Porter ve lawler'in başarı (tatmin) beklenti kuramı	38
2.2.2.3. Pawlov ve skiner'in pekiştirme (şartlanma) kuramı	38
2.2.2.4. Adams'ın eşitlik kuramı	38
2.2.2.5. Locke'nin amaç kuramı.....	39
2.3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	39
2.3.1. Bireysel Faktörler	39
2.3.1.1. Kişilik özellikleri.....	39
2.3.1.2. Yaş	40
2.3.1.3. Cinsiyet	42
2.3.1.4. Eğitim.....	42
2.3.1.5. Statü	43
2.3.1.6. Sosyo-kültürel çevre.....	43
2.3.1.7. İş deneyimi	43
2.3.1.8. Medeni durum	44
2.3.1.9. Çocuk sahibi olma.....	44
2.3.2. Örgütsel Faktörler	44
2.3.2.1. Ücret düzeyi	44
2.3.2.2. Çalışma arkadaşları	45
2.3.2.3. Çalışan güvenliği.....	45
2.3.2.4. Örgüt içi iletişim	45
2.3.2.5. Stres.....	46
2.3.2.6. İşin kendisi (niteliği)	46
2.4. İş Doyumunu Arttırma Yolları.....	47
2.4.1. Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılması.....	47
2.4.2. Rotasyon	47
2.4.3. İş Genişletme - İş Zenginleştirme	47
2.4.4. İş Paylaşımı.....	48
2.5. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları	48
2.5.1. İş Doyumsuzluğunun Bireysel Sonuçları	48
2.5.1.1. İş doyumsuzluğunun psikolojik ve ruhsal sonuçları	48
2.5.1.2. İş doyumsuzluğunun kişilik bozukluğu kaynaklı sonuçları .	49
2.5.1.3. İş doyumsuzluğunun stres kaynaklı sonuçları.....	49

2.6. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları	49
2.6.1. İş Gücü Devir Hızında Artış	49
2.6.2. İşe Devamsızlık.....	49
2.6.3. İşten Ayrılma	49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KIRKLARELİ’NDE HASTANELERDE ÇALIŞAN TIBBİ SEKRETERLERİN YAŞADIKLARI İŞ-AİLE ÇATIŞMALARININ İŞ DOYUMUNA ETKİSİ.....	51
3.1. Araştırma Süreci ve Hazırlık Aşaması.....	52
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi.....	53
3.2.1. Nitel Araştırma Aşaması.....	54
3.2.2. İçerik Analizi	56
3.3. Araştırmanın Kısıtlılıkları	57
3.4. Araştırma Bulguları.....	57
3.4.1. Mülakata Katılan Tıbbi Sekreterlere Ait Demografik Bulgular .	58
3.4.2. Mülakata Ait Bilgilerin Çözümlemesine İlişkin Bulgular	60
3.4.3. Mülakat Sonuçlarına Göre Oluşturulan Temalar.....	60
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	67
KAYNAKÇA.....	71
EKLER.....	89
EK1: Araştırmada Uygulanan Mülakat Formu	89
EK 2: Görüşme Yapılan Tıbbi Sekreterlere Ait Bilgiler.....	90
EK 3: Uygulanan Mülakat Formları	92
EK 4: İl Sağlık Müdürlüğü İzin Yazısı	134
EK 5: İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma İzni Süre Uzatım	137
EK 6: İl Sağlık Müdürlüğü İkinci Araştırma İzni	140

KISALTMALAR

C	: Cilt
çev.	: Çeviren
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İİBD	: İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi
İYD	: İş-Yaşam Dengesi
Mad	: Madde
Öte	: Ötekiler
S	: Sayı
ss	: Sayfadan Sayfaya
TDK	: Türk Dil Kurumu
vd.	: ve diğerleri
WFC	: İş-Aile Çatışması

TABLÖLAR

Tablo 1: Görüşme Yapılan Hastane ve Görüşmeyi Kabul Eden Kişi Sayıları	54
Tablo 2: Mülakata Katılan Tıbbi Sekreterlere Ait Demografik Bulgular ..	59
Tablo 3: Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları Sorunlar; Aileye Yeterince Vakit Ayıramama	60
Tablo 4: Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları Sorunlar; Aileye Yeterince Vakit Ayıramama ile İlgili Mülakat Bulguları.....	61
Tablo 5: Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları Sorunlar; Çocuklara Yeterince Vakit Ayıramama	62
Tablo 6: Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları Sorunlar; Çocuklara Yeterince Vakit Ayıramama ile İlgili Mülakat Bulguları.....	63

ŞEKİLLER

Şekil 1: Kopelman'ın İş Aile Çatışması Modeli.....	12
Şekil 2: Frone ve arkadaşlarının hazırladığı İş-Aile çatışması modeli.....	14
Şekil 3: Frone ve arkadaşlarının hazırladığı Aile-İş çatışması modeli.....	16
Şekil 4: Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi	35
Şekil 5: Yaş ve İş Doyumu İlişkisinde Doğrusal Model	41
Şekil 6: Yaş ve Çalışan Tatmini İlişkisinde U Şekli Modeli.....	41
Şekil 7: İçerik Analiz Süreci ve Aşamaları	56

GİRİŞ

Yaşam koşullarında yaşanan hızlı değişikliklerle birlikte bireylerin iş ve aile yaşamındaki rollerinde de değişiklik yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. Bireylerin iş ve aile alanlarında üstlendiği roller hayatı boyunca en fazla zaman harcadığı ve sorumluluk üstlendiği rollerdir. Bireyler bu iki rol alanı içerisinde bir düzen sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu düzen sağlanamadığında, iş ve aile rollerinin kesişen talepleri karşısında uyumsuzluk yaşamaktadırlar. Yaşanan bu uyumsuzluk ilerleyen zamanlarda önlenemez bir hal aldığına rol çatışması yaşanmasına neden olmaktadır. İnsan sahip olduğu veya üstlendiği roller arasında sorun yaşamaya başladığında, yaşam konusunda kendisini huzursuz hissedecek ve sahip olduğu bu iki rolden de tatmin olmamaya ve tatminsizlik yaşamaya başlayacaktır.

Toplumsal cinsiyet rol teorisine göre belli birtakım rollere sahip olan kadın ve erkek, yaşanan ekonomik ve sosyal değişimlerin beraberinde kendilerine yeni roller edinmişlerdir. Erkek ekmek parası kazanmak için çalışma rolünü üstlendiği buna karşın kadının da ev işleri ve çocuk bakımı gibi rolleri üstlendiği geleneksel yapı zamanla değişikliklere uğrayarak üstlenilen bu yeni roller çalışan insanlarda iş-aile rollerinde uyum sorunu yaşamalarına sebebiyet vermiştir.

Kadınların günümüzde iş hayatının her alanında gün geçtikçe daha fazla yer edindiğini ve söz sahibi olmaya başladığını görmekteyiz. Kadınların iş hayatına girmesiyle değişen sorumluluklar erkeği de aile içindeki sorumlulukları paylaşmasını zorunlu kılarken, bu durum aynı zamanda hem erkek hem de kadın açısından çatışmayı arttıran faktörlerden biri haline gelmiştir.

Yaşanan bu çatışma iki boyutludur; İş-aile çatışması iş ile ilgili sorumlulukların aile ile ilgili sorumlulukların önüne geçmesiyle oluşuyorken, diğer boyutu oluşturan aile-iş çatışması ise aile ile ilgili sorumlulukların iş ile ilgili sorumlulukların önüne geçtiği zamanlarda oluşmaktadır. Günümüzde cinsiyet fark etmeksizin bireyler çocuklarına

yeteri kadar vakit ayıramamaktan dert yakınmaktadır. Bunun dışında bireylerin ailelerinde bakmakla yükümlü oldukları kişiler varsa üstlendikleri sorumluluk biraz daha artmaktadır. İnsanlar dinlenme dışındaki vakitlerinin çoğunu işinde geçirdiğini varsayarsak, ailelerine ayırdıkları zaman dilimlerinde azalma yaşandığı görülmektedir.

Bu zamanı azaltan ve çatışmayı artıran gelişmenin arkasında endüstrileşmenin etkisi önemli bir rol oynamaktaydı. Endüstrileşmenin öncesindeki toplumlarda da bireyler iş-aile çatışması yaşamaktaydı. Toprağın ana ve en önemli geçim kaynağı olduğu toplumlarda aileler kendi üretimlerini kendileri sağlamaktaydı. Ancak endüstrileşmenin sonrasında bu iki alan arasında sınırlar katı bir şekilde çizilmişti. Fabrikalar bir iş grubu ortaya çıkararak iş ve aile alanlarını birbirinden ayırıp iki farklı sorumluluk alanı oluşturmaya başladı. Ataerkil bir toplum düzenine sahip olmamız aile yaşamı içinde kadına birçok rol (anne, eş, evlat) ve sorumluluk yüklemektedir. Aynı anda çalışma yaşamına dâhil olan kadına bir de çalışan rolü eklenmiş ve roller arası çatışma artık kendini göstermeye başlamıştır.

Tüm bu gelişmeler iş-aile çatışması yaşanmasına neden olmakta yaşanan iş-aile çatışması da kişilerin hayatını örgütsel veya bireysel olarak etkilemektedir. Bireysel sonuçlar kişiler üzerinde daha çok fiziksel olarak yaşanmakta, bireysel sonuçlar arasında stres, mutsuzluk halleri, tatminsizlik yaşama gibi fiziksel etkiler olarak ortaya çıkmaktadır. Bu etkiler zaman içerisinde örgütün bir parçası haline gelen insanda işe devamsızlık, işe geç kalmaların artması, işten ayrılma niyetinin artışı gibi konularda olumsuzluk yaratmaktadır. Bu faktörler bir araya geldiği zaman, kişinin yaşam tatmini ve iş tatmini de azalmaktadır.

Üç bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümünde, iş-aile çatışması tanımı ve kapsamı başlığı altında, iş-aile çatışması ile ilgili kavramlara, iş-aile çatışmasının yönleri ve iş-aile çatışması sürecine, iş-aile çatışmasının boyutlarına, iş-aile çatışmasının nedenlerine, iş-aile çatışması ile ilgili kuramlara ve iş-aile çatışmasının sonuçlarına değinilmiştir.

Çalışmanın, iş doyumunu başlığını taşıyan ikinci bölümünde, iş doyumunu kavramının tanımı, kapsamı ve önemine, iş doyumunu ile ilgili kuramlara, iş

doyumuna etki eden faktörlere, iş doyumunu arttırma yolları ve iş doyumsuzluğunun sonuçlarına yer verilmiştir.

Çalışmanın odak noktası olan, literatüre katkı sağlaması beklenen ve çalışma ile aynı başlığı taşıyan son bölümde ise araştırmanın amaç ve önemine, evren ve örnekleme, sınırlılıklarına, yöntemine ve araştırma sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, kadınların iş hayatındaki rollerin dışında da aile yaşamı içerisinde anne, eş ve evlat olma gibi birden fazla role sahip olmasının, sağlık sektöründe çalışan tıbbi sekreterlerin iş-aile çatışmalarının ne düzeyde olduğu ve yaşadıkları bu çatışmanın iş doyumlarına etkisinin neler olduğunu ortaya koymaktır.

Çalışmanın Önemi

Teorik bilginin yanında mülakat tekniği kullanılarak yapılacak uygulama çalışması ile iş-aile çatışması alanına hem akademik hem de pratik anlamda cevaplar verilmeye çalışılacaktır.

Bilimsel anlamda Türk Akademik hayatına katkı sağlanmaya çalışılan bu çalışma da, uygulama ile sağlık sektörü içerisinde çalışan tıbbi sekreterlerin yaşadıkları sorunlarına fikir ve bilgi verilmesi amaçlanmaktadır.

Literatürün Değerlendirilmesi

Literatür taraması yapılırken, güncel makaleler, yerli ve yabancı kaynaklar değerlendirilmiş bununla birlikte bu konu üzerine hazırlanan yüksek lisans ve doktora tezleri titizlikle incelenmiştir.

İş doyumunun, hem akademik anlamda hem de sektörel anlamda öneminin her geçen gün arttığı düşünüldüğünde, Türk Sağlık Sektörü üzerine, iş doyumunu algıları ile ilgili kısıtlı çalışmalar yapılmış olması, bu çalışmanın literatürde söz konusu kaynak eksikliğini gidermeye yönelik bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

1.1. İş-Aile Çatışması Tanımı ve Kapsamı

Aile yapısındaki büyük değişim 1970'li yıllardan sonra gerçekleşmiştir. Değişimle birlikte emek yoğun olan üretim modelinden teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı üretime geçişle birlikte hizmet sektöründe de önemli ölçüde bir değişiklik yaşanmıştır. İş hayatındaki değişimlerle beraber aile yapısında ve yaşantısında da farklılıklar yaşanmasına sebep olmuştur. Böylece klasik aile modeli varlığını modern aileye bırakırken, kadınların dünya üzerinde iş gücüne katılımı ile iki kişinin kazanç elde ettiği aile modelindeki artış aile hayatındaki bu değişimlerin temelini hazırlamıştır. Oluşan değişim içerisinde toplumsal yaşam içerisinde rollerde artmıştır. Klasik aile modelinde kadın ev içerisinde anne veya eş, modern ailede ise üzerine bir de iş gören rolü eklenmiştir (Yıldırım, Öner ve Yenihan, 2014: 166).

Kadın ve erkeğe verilen rollerde yaşanan bu değişimler insanların iş-aile çatışması yaşamalarına neden olmaktadır. Geleneksel cinsiyet modeline erkekler çalışıp para kazanarak, kadınlar ise eş veya anne görevini üstlenmektedirler (Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, 2004: 17). Günümüzde kadınların işgücüne katılması aynı zamanda erkeğin de aile işlerine katılımını gerekli kılmaktadır. Yaşanan bu iş-aile çatışması cinsiyetler açısından bakıldığında kadınlarda daha çok görüleceği düşüncesi giderek önemi yitirmeye başlamıştır. İlk yapılan araştırmalarda kadınların daha çok iş-aile çatışması yaşadığı belirtilmiştir.

Toplumsal cinsiyet rol modeline göre iş sorumlulukları erkekler için önemliyken aile sorumlulukları da kadınlar için önemlidir. Bu ifade ile kadınlar kariyerlerine odaklanırken erkeklere göre ev işlerine daha çok önem vermektedir (Cinamon and Rich, 2002: 533).

Kadınlar daha çok savaş yılları veya ekonomik yetersizliklerin hissedildiği dönemlerde ayrı birer işgücü sayılmışlardır. Endüstri devriminin beraberinde kadının iş hayatındaki rolünde oldukça büyük bir değişiklik

yaşanmıştır. Böylece kadınlar para kazanmaya ve dolayısıyla da iş süreçlerine dâhil olmuşlardır (Dursun ve Iştar, 2014: 127). Bu gelişmeler sonucunda 20. yy sonlarına doğru iki kazançlı aile yapısı, klasik olarak erkeklerin çalışıp kazanarak kadınların ise ev işlerini yaptığı aile şeklinin yerine geçmiştir (Bruck vd, 2002: 336).

Annenin evde kalıp çocukları büyümesi ve yetiştirmesi, yuvanın iç düzenini sağlaması, buna karşılık olarak da babanın evin ekmeğini getiren kişi olup ailenin refahını temin etmesi üzerine kurulu anlayış yavaş yavaş terk edilmeye başlanmıştır (Aytaç, 2001: 23).

Kadınların toplumsal statüsünde görülen bu değişim kadının eş ve anne rollerinden kaynaklanan görevlerinin dışında çalışan bir birey olması sorumluluklarında artışa neden olmuştur. Kadınların ev içerisinden çıkması ona özgürlük ve konum kazanımının belirtisi olduğunu göstermiştir (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 1999: 10).

Çalışma yaşamında aktif bir şekilde yer alan kadın, ev içinde veya dışarıda yapması gereken rol ve sorumluluklarında farklılaşmıştır. Bu durumda kadınlar iş ve aile arasında çatışma yaşamakta ve bu durumu dengelemeyi sağlamak zorunda kalmaktadır (Keser, 2014: 112).

İş ve aile içindeki rollerin insanlarda aynı zamanda uyumsuzluk çıkarması durumunda iş-aile çatışması yaşanmaktadır. İş-aile çatışmasının literatürde birden fazla tanımı yapılmıştır:

Greenhaus ve Beutell iş-aile çatışmasını, işteki ve ailedeki rol isteklerinin kimi durumlarda karşılıklı uyumsuzluk durumu yaratması durumu olarak tanımlamıştır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Bireylerin iş rolüne katılımı aile rolüne katılımını ve bu rollere yoğunlaşmasını zorlaştıracaktır. Böyle bir durumda bireyde çatışma durumunu meydana gelecektir. Greenhaus ve Beutell çatışmanın temelde üç şekilde ortaya çıktığını ileri sürmektedirler: bir rolü yerine getirirken zamanın kısıtlı olmasından kaynaklı zaman temelli çatışma (time-based), kişinin işindeki rolü gereği gergin ve endişeli olmasından kaynaklı gerilim temelli çatışma ve roller için gerekli olan davranışların birbirine aynı anda uygun olmamasından kaynaklanan davranış temelli çatışmadır.

Parasuraman ve Simmers (2001: 556)' de "iş-aile çatışmasını iş ve aile rollerinin aynı zamanda ortaya çıkmasıyla yaşanan uyumsuzluk durumu olarak ifade etmektedir" (Parasuraman ve Simmers, 2001: 556).

İş-aile çatışması; bireyin iş sorumluluklarının aile rolündeki sorumluluklarını yerine getirirken engellemesi ile ortaya çıkan çatışmadır. İş ile ilgili görev ve sorumluluklar; fazla mesai, iş seyahatleri ve evde yerine getirilen iş yükümlülüklerini içerir (Hennessy, 2005: 2).

Netemeyer ve arkadaşları iş-aile çatışmasını, iş sorumlulukları ile aile ile ilgili faaliyetlerinin birbirine karışmasıyla oluşmaktadır (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996: 401). Daha açık bir ifade ile iş-aile çatışması bireylerin ailesiyle ilgili görev ve sorumluluklarının yaptığı işi engellemesi, işteki görev ve sorumluluklarını yeteriyle yerine getirememesidir. Buradan bakıldığında; bireyin aile yapısı, küçük yaştaki çocuk varlığı, bakıma muhtaç yaşlı bireyler gibi faktörler iş-aile çatışmasına neden olmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 74-75).

İş-aile çatışmasını bireylerin aynı anda birden fazla rolünün (çalışan, anne-baba, eş gibi) birbiriyle çatışması sonucu ortaya çıkmakta olduğu ifade etmektedir (Benli, Yenihan ve Öner, 2016: 418). İş-aile çatışması, bireylerin birden fazla role sahip olması durumunda meydana gelmektedir (Higgins ve Duxbury, 1992: 392-393). Bu roller arasında denge sağlanamaması durumunda çatışmaya neden olabilir.

Frone ve Cooper (1992)'a göre iş ile aile yaşamları arasında şu yönde bir ilişki bulunmaktadır; Kişilerin iş yaşamları ailelerin yaşamlarını, aile yaşamları da iş yaşamlarını etkileyebilir.

İş ve aile hayatı insan yaşamının önemli ve büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Her iki alanında birbirini olumlu ve olumsuz etkilediği ve bu açıdan bireylerin yaşam ve iş tatmini üzerinde belirleyici bir etkisi olduğu bilinmektedir. Bu alanda yapılan birçok araştırma sonucunda, aile ve iş yaşamı arasında çatışmaların yaşandığı görülmektedir.

1.2. İş-aile Çatışması İle İlgili Temel Kavramlar

İş-aile çatışması konusunun daha iyi anlaşılmasını sağlamak için bazı temel kavramlar bulunmaktadır. Bu temel kavramların başlıcaları aile kavramı, iş ve meslek kavramı, çatışma kavramı, rol, kimlik-alt kimlik, rol çatışması, roller arası çatışmadır.

1.2.1. Aile Kavramı

Aile, insanların doğup büyüdüğü, ilk eğitimini aldığı, kendini içerisinde her daim güvende hissettiği en temel kurumdur. Ülkemizde aile tipleri bölgesel olarak farklılık göstermektedir. Kırsal kesimde dar aile (kök aile), geniş aile görülürken kentsel kesimde ise çekirdek aile görülmektedir.

Anayasamızın sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler başlığı üçüncü bölümünün 41. Maddesinde aile, “Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır” ifadesiyle tanımlanmıştır.

Aile, bireylerin aynı çatı altında yaşayıp, aynı ekonomik koşulları ve kültürü paylaşan, akrabalık bağları gelişmiş, en küçük sosyal topluluk olarak tanımlanır (Aktaş, Teksöz ve Ocakçı, 2012: 74).

Dar aile, karı-koca ve henüz evlenmemiş çocuklardan, anne veya baba, akrabalarından oluşmaktadır (Güler ve Ulutak, 1992: 56-57). Çekirdek aile, anne-baba ve çocuklardan oluşan sanayi devriminin şekillendirdiği bu aile de, iş bölümü ve statü ortaklığı hâkimdir. Geniş aile ise, anne-baba, çocuklar, aile büyükleri gibi çeşitli kuşaklar bir arada yaşamaktadır (Aktaş, Teksöz ve Ocakçı, 2012: 74).

1.2.2. İş ve Meslek Kavramı

İnsanlar zamanlarının çoğunu iş ve aile yaşamları arasında geçirirler. Bireyler yaşamlarını devam ettirmek için maddi desteğe ve dolayısıyla bunu sağlamak için de bir işe ihtiyaç duyarlar. Sahip oldukları iş zamanla bireylerin toplum içerisinde kimliğini oluşturur.

Türk Dil Kurumu’na göre, iş kavramı; “Bir sonuç elde edilmesinde harcanan güç ya da sonuca ulaşma olarak ifade edilmiştir” (<http://www.tdk.gov.tr> Erişim Tarihi: 20.03.2018).

Meslek ise, kişinin kimliğinin en önemli kaynağı olup, onun toplum içinde saygı görmesine, başkaları ile ilişki kurmasına, toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu yaşamasına olanak sağlayan bir etkinlik alanıdır (Kuzgun, 2006: 2). Toplum içinde faydalı olma ve saygınlık kazanma bireylerin kendilerine güvenini geliştirir. Böylece bireyler “işe yarama” düşüncesi ile birlikte sosyolojik ve psikolojik yönden de doyuma ulaşmış olacaklardır.

Meslek, kişinin yaşamın temel gereksinimlerinin sağlamak ve belirli bir yaşam tarzını sürdürmek için ihtiyaç duyulan faaliyetlerdir (Gini, 1998: 708).

İş, çalışmayı ücret karşılığında yapılan faaliyetler bütünüdür. İş ve meslek arasındaki ilişkiye bakacak olursak, yapılan her iş bir meslek niteliğinde değildir. İş, daha düşük düzeyde bilgi, beceri isterken, meslek daha çok yüksek düzeyde bilgi ve profesyonellik gerektirmektedir.

1.2.3. Çatışma Kavramı

Kavram olarak çatışma; birden fazla kişinin ya da grubun hedefleri, istekleri, amaçları ile güdülerindeki uyumsuzluk ve anlaşmazlık olarak tanımlanmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 154).

Çatışma genel olarak, insan yapısında var olan, kalıtsal olduğu öne sürülen saldırgan içgüdülerin bireysel olarak veya gruplar halinde ortaya konulmasıdır. Dar anlamda çatışma ise, bir sosyal ya da biçimsel grupta yer alan bireyler arasında anlaşmazlık, düşmanlık veya bireyin anlaşmazlık olarak algılanması ve bu anlamda ortaya çıkan sorunların çözülmesindeki yeteneksizliğin bir sonucudur (Özkalp ve Kirel, 2016: 340).

Günümüzdeki rekabetçi çalışma ortamında, çalışanların iş verimine ve yaşam kalitesine olumsuz etki yapan unsurlardan birisi de çatışmadır. Bu konuda yapılan çalışmalarda yaşanacak bir miktar çatışmanın, bireylerin performansları üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu saptamışlardır. Fakat çatışma üstesinden gelinemeyecek seviyeye yükseldiği zaman çalışan bireylerde birtakım fizyolojik sorunlara, psikolojik bozukluklara veya tükenmişliğe yol açmaktadır. Çatışmaya iş yaşamı yönünden bakıldığında,

çok fazla devamsızlık yaşanmasına, iş kazasında artışa ve performans düşüklüğüne sebebiyet vermektedir (Çarıkçı vd., 2010:54).

1.2.4. Rol / Rol Çatışması

Rol, bireylerin var olan kurallara uygun davranışlarda bulunmasıdır. Yani, başkalarının bireylerin davranışlarına yönelik beklentileridir (Keser, 2014: 41).

Rol, örgüt yapısı içinde bireylerin sahip oldukları belli pozisyonlar için beklenen davranış örüntüleri olarak tanımlanabilir (Tınaz, 2005: 41).

Toplumsal yapıların kilit birimleri olan roller, bireyleri sosyal ve maddi kaynaklarla sosyal grup ve kurumlara ilişkilendirerek bireylere dışsal ödül ve fırsatlarla birlikte içsel bir anlam, amaç ve faaliyet belirleme olanağı sağlamaktadır (Reitzes ve Mutran, 1994:313).

Rolün görevden ayrılan temel yönleri şöyle ifade edilebilir: Rol, görevden ayrılmaktadır. Rol, çalışanların esas yaptığı görevlerin dışında olabilmektedir. Bu görevler çalışanların amirleri dışında da istenebilmektedir. Ancak yapılması istenen bu görevlerin temel amacı organizasyonun hedeflerine ulaşmasını sağlamaktır (Ceylan ve Ulutürk, 2006:49).

Rol çatışması ise, bireylerin aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmesiyle ortaya çıkabileceği gibi, bireylerin özellik ve yeteneklerin gerçekleştirilen role uyumsuz olduğunda ortaya çıkabilir (Keser, 2006: 41). Taleplerin bireylerin sahip olduğu kaynaklara göre oranın en yüksek olduğu gruplar arasında küçük çocuğa sahip ebeveynler, çok çocuklu ebeveynler, tek ebeveynler ve düşük gelire çalışmakta olan anneler bulunmaktadır (McLanahan ve Adams, 1987: 252).

1.2.5. Kimlik ve Alt Kimlik

Kimlik, sosyal yapı içerisinde yer alan, diğerleriyle olan ilişkilerde rol oynayan ve kendini tanımlayıcı olarak görülen pozisyonlar olarak tanımlanmaktadır (Thoits, 1995: 72).

Bireylerin iş-aile yaşamları ve toplumsal yaşam içerisinde statüleri gereği gerçekleştirmek zorunda oldukları birden fazla rol bulunmaktadır.

Bireylerin birden fazla üstlendiği bu roller aynı zamanda onların kimliklerini oluşturur. Bireylerin sahip olduğu kimliklerin öğelerine ise alt kimlik denilmektedir. Örneğin çalışmakta olan evli ve çocuklu kadının veya erkeğin kapsamlı kimliği içinde çocuğunun annesi, çocuğunun babası, eşinin kocası, evin işlerini yapan ev hanımı veya çalışan birer birey gibi alt kimliklere sahiptir.

1.2.6. Roller Arası Çatışma

Bireyin farklı bir grubun üyeliğinden ve kendi bulunduğu grubun içindeki rolünün baskılarından kaynaklanan ve bu nedenle içerisinde olduğu çatışmaya roller arası çatışma denir (Özkalp ve Kırel, 2016: 350).

Bireylerin rolleri ile alakalı algıların değişmesi, son zamanlarda kültürel, politik, ekonomik ve teknolojik alanda yaşanan hızlı gelişmelerin etkisiyle gerçekleşmiştir. Günümüzde kadınların birçoğunun iş yaşamına girmesi, çift gelirli ve çift kariyerli ailelerin artmasına ve bu da; iş ve aile rollerinin değişmesine ve sonuç olarak yeni rol taleplerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bundan dolayı, iş ve aile rollerini dengelemek ve hem iş hem de aile alanında gerekli sorumlulukları yerine getirmek zorlaşmıştır. Bu iki alanın rollerini dengeleyememenin ilk sonucu da roller arasında çatışma yaşamaktır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 154).

Bireyin birbiriyle çelişen amaçlara sahip olan birden fazla gruba üye olması, roller arası çatışma için yüksek bir potansiyel oluşturmaktadır. Örneğin suçlu olan bir çocuğun mahkemede avukat olan babası tarafından savunulması gibi (Özkalp ve Kırel, 2016: 350-351).

1.3. İş-Aile Çatışmasının Yönleri ve İş-Aile Çatışma Süreci

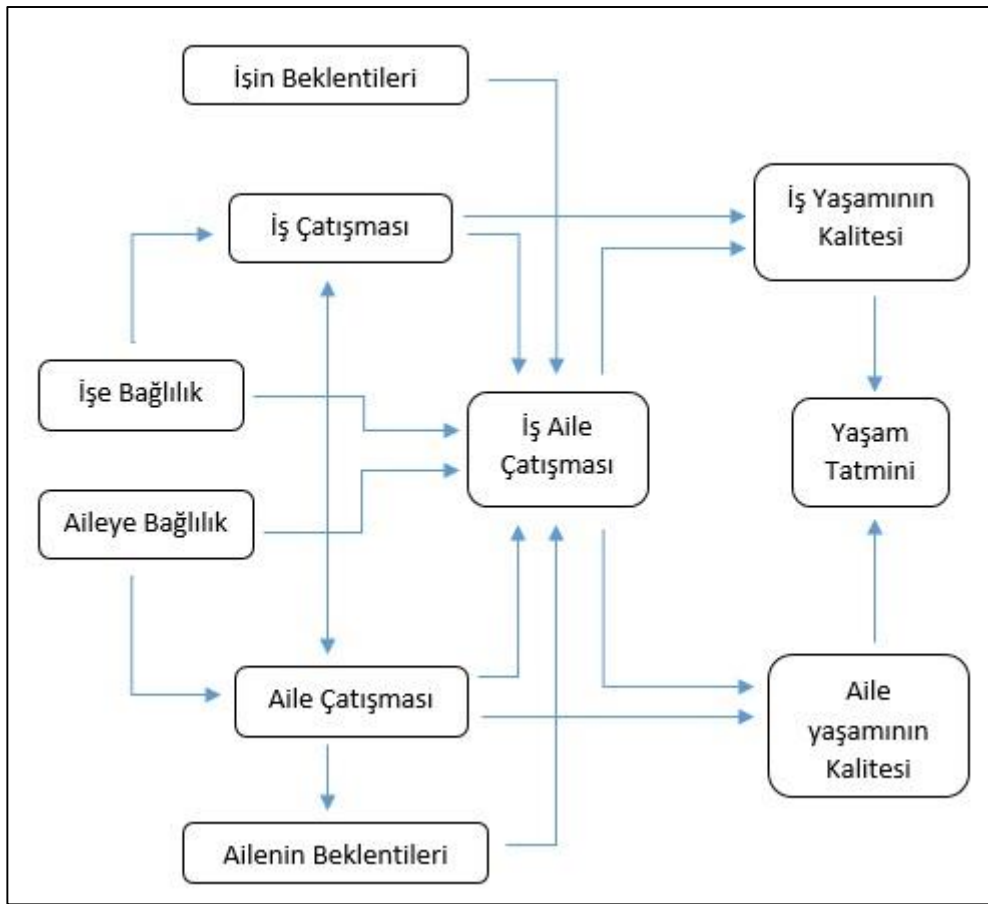
İş-aile çatışmasında bir tarafta görülen çatışmanın iki taraflı olarak oluşmasıdır. İki değişkenin karşı karşıya gelmesi çatışmanın oluşmasına neden olmaktadır. Bu yüzden çatışma iki açıdan incelenmelidir:

1. İş-aile çatışması
2. Aile-iş çatışması

İş-aile çatışması iki yönlüdür ve iş-aile çatışması; işin aile rolünün yapılmasını engellemesi sonucu ortaya çıkarken, aile-iş çatışması; ailenin iş

rolünün yapılmasını engellemesi durumunda oluşur (Duxburry ve Higgins, 1994: 450).

İnsanoğlu bir ailenin içerisinde doğar, büyür ve hayatının bir döneminde iş sahibi olur. Yani insanlar işlerinde veya evlerinde zamanlarının çoğunu geçirmektedirler. Bu yüzden kişilerin işleri ve aileleri yaşamlarına ait ihtiyaç ve beklentilerini şekillendirmektedir. Sonuç olarak işi ve ailesi her insanın hayatının vazgeçilmesidir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 71).



Şekil 1: Kopelman'ın İş Aile Çatışması Modeli

Kaynak: L.Duxburry–C.Higgins, “Gender Differences in Work Family Conflict”, Journal of applied psychology, 1991, 76(1), s.61.

İş ve aile yaşamı birbirinden ayrı tutulamayan ve birbirleri üzerinde etkileri olan iyi yaşam alanı olarak görülmektedir. İş ve aile yaşamları

arasında çift yönlü bir ilişki vardır. İş yaşamı ve aile yaşamı birbirini etkilemektedir (Adak, 2007: 142).

İşten aileye müdahale, iş sorumlulukları aile sorumluluklarını yerine getirmesini engellediğinde iş-aile çatışması (örneğin; uzun çalışma saatleri evdeki görevlerin yerine getirilmesini engellemesi), aile rolünün sorumlulukları işyerinde performansı etkilediğinde aile-iş çatışması (örneğin; çocuğun hastalığı işte çalışmaya devam etmesini engelliyorsa) yaşanmaktadır (Kinnunen ve Mauno, 1998: 158).

Yetişkin yaşamında iki önemli odak noktası aile ve iştir. Fakat bu iki alanın rol beklentileri her zaman uyumlu değildir, iş ve aile yaşamı arasında çatışmalar yaratabilir. Bu çatışmalar, iş tatminsizliği, iş tükenmişliği, psikolojik rahatsızlıklar ile ilgili sonuçlar (depresyon vb.) ve yaşam ve evlilikten duyulan memnuniyetsizlik gibi sonuçlarla ilgilidir (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996: 400).

İş gören aile rolüne çok fazla bağlı kaldığında iş rolünü, iş rolüne de çok fazla bağlı kaldığında aile rolünü tam anlamıyla yerine getiremeyebilmektedir (Wiley, 1987: 471).

Sonuç olarak, çalışan bireylerin iş ve aile taleplerinin yüksek olması iş ve aile alanlarındaki geçirilen zamanların fazla oluşu bu alanlarda çatışmayı arttırmakta ve bu artan çatışmayla birlikte iş-aile çatışmasını oluşturarak çalışanların bu alanlardaki yaşam kalitesini ve genel yaşam tatminini de azaltmaktadır.

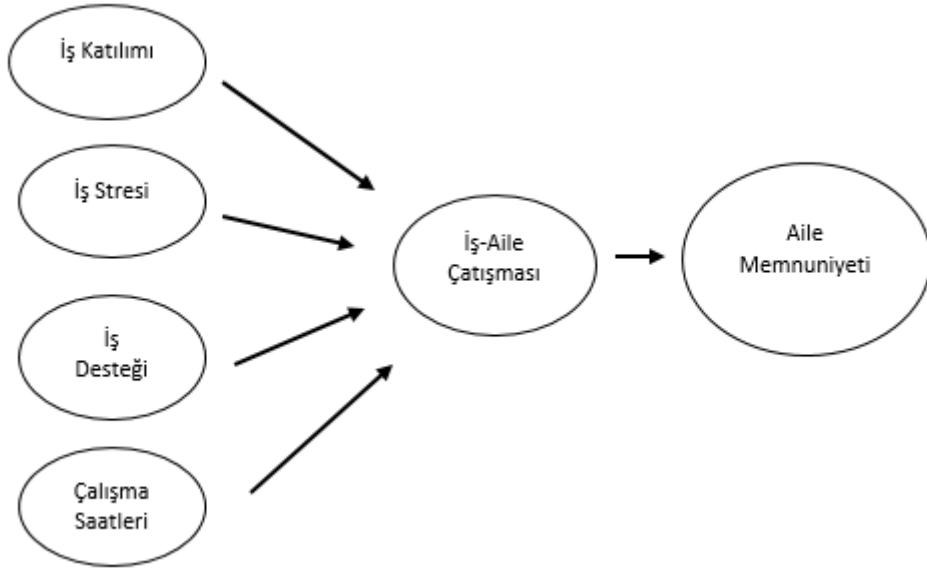
1.3.1. İşten Aileye Yönelik Çatışma

Kişilerin iş ve aile alanlarındaki rol baskılarının bazı açılardan birbiriyle bağdaşmayan bir takım roller arasında çatışması, iş-aile çatışması olarak tanımlanır (Boyar, Maertz, Mosley ve Carr, 2008: 216).

İş-aile yaşam çatışması iki boyutta ele alınmaktadır. İş-aile çatışması; bireyin işindeki rolünün ailesindeki sorumluluklarını yerine getirememesine neden olan çatışma yani işten aileye yönelik çatışma ilk boyutunu, aile-iş çatışması ise; ailesindeki rolünün de işindeki sorumluluklarını yerine getirememesine neden olan çatışma yani aileden işe yönelik çatışma ise

ikinci boyutunu ifade eder. İş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşandığı konu ile ilgili yapılan araştırmalarda ortaya çıkmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010: 213).

İş-aile çatışması (WFC) çalışanların aynı anda hem anne hem eş gibi davranmasının ve birden fazla role sahip olması sonucu ortaya çıkan bir çatışmadır. Bu çatışma, bireyin iş ile ilgili rolünün yanı sıra aile yükümlülüklerini yerine getirememesine yol açmaktadır (Karabay, 2015: 117). Örneğin, kişilerin ailesiyle birlikte akşamları daha fazla zaman geçirmelerine engel olan fazla mesaiye kalmaları gibi (Giray ve Ergin, 2006: 84).



Şekil 2: Frone ve arkadaşlarının hazırladığı İş-Aile çatışması modeli.

Kaynak: Michael T. Ford, Beth A. Heinen, and Krista L. Langkamer, “Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations”, Journal of applied psychology, 2007 92(1), ss. 58.

Aile hayatının kalitesinin düşmesi; kişinin işi ile ilgili sorumlulukları, görevleri ya da işinden dolayı kaynaklanan taleplerinin, aile ve evi ile ilgili sorumluluklarını üstlenmesini engellemesi olarak tanımlanmaktadır. Örneğin, ailesi ile birlikte olup zaman geçirmelerini engelleyen, çalışanların fazla mesaiye kalması veya çok çalışmasıdır.

Aile-iş çatışması, birinin aile rolüne negatif karışma ya da bozucu etki yapması durumu olarak açıklanmaktadır. Aile-iş çatışmasında, kişinin ailesel talepleri iş sorumlulukları ile çatışabilmektedir. Örneğin, kişinin aile-iş çatışmasına sebep olan çocukların bakımı ya da hastalıklarının işe yeterince bağlanmayı engellemesidir (Yüksel, 2005: 304).

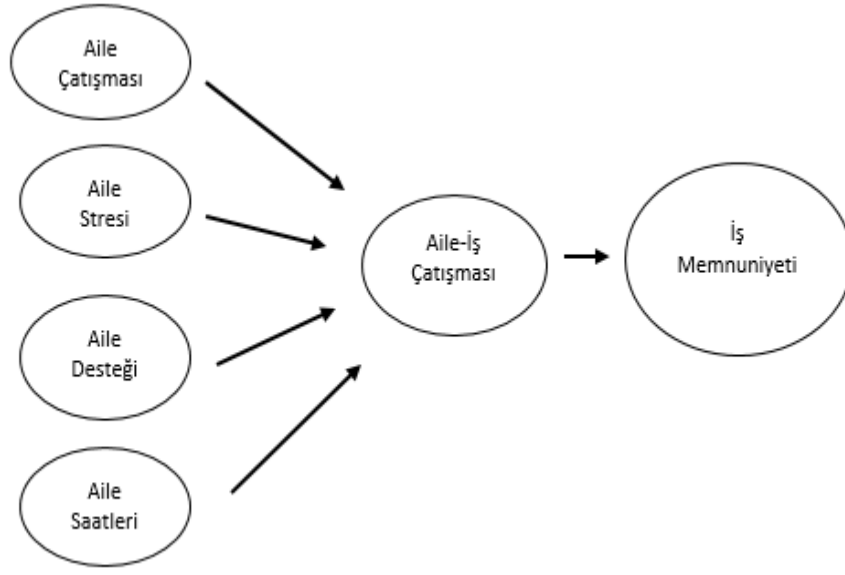
Çalışanların organizasyona ciddi maliyetler getiren iş-aile çatışması, aynı zamanda kendisini ve aile hayatını da etkilemektedir. Çalışanların iş-aile yaşam beklentilerini dengelemekte ki yetersizlikleri; çalışanların iş performansını düşürmekte, işe devamsızlığı arttırmakta, işe ve organizasyona olan bağlılığı azaltarak verimliliği düşürmektedir (Özen ve Uzun, 2005: 135).

Ayrıca, kadın ve erkek çalışanların demografik özellikleri (eğitim durumu, medeni durum, yaş, çocuk yaşı, ebeveynlerin bakımı) bakımından farklı düzeylerde İş-aile çatışması deneyimleri olması beklenmektedir (Anarfarta ve Kuruüzüm. 2012: 146).

Destekleyici bir örgüt iş-aile çatışmasını azaltarak örgüte bağlılığı artırarak işten ayrılma niyetinin azalmasını sağlamaktadır.

1.3.2. Aileden İşe Yönelik Çatışma

Aile-iş çatışması, aile ile ilgili taleplerin karşılanması durumunda işle ilgili sorumlulukların yerine getirilmemesi (Netenmeyer vd., 1996: 401). Ev işleri, çocuk bakımı, çocukların hastalanması gibi sebepler işe gidemeyen çalışanlar büyük olasılıkla iş-aile çatışması yaşayacaklardır. Başka bir tanımlamayla aile sorumluluklarının iş sorumluluklarının önüne geçmesi veya engellemesi durumlarında yaşanmaktadır. İş-aile çatışması ailenin işi engellemesi ile oluşan çatışma ya da aileden işe yönelik çatışma olarak ifade edilmektedir.



Şekil 3: Frone ve arkadaşlarının hazırladığı Aile-İş çatışması modeli.

Kaynak: Michael T. Ford, Beth A. Heinen, and Krista L. Langkamer, “Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations”, Journal of applied psychology, 2007 92(1), ss. 58.

Medeni durumlarda bireylerin performansıyla beraber çatışma üzerinde de etkili olabilmektedir. İş yaşamında kadınların bekâr olduğu zamanlarda çalışma performansları evlilik sonrasında ve çocuk sahibi olduklarında düşüş gösterebilmektedir. Mutsuz evlilikler, uzun boşanma süreçlerinin getirdiği yıpranmalar bireylerin yaşadığı yüksek stres işe odaklanmayı güçleştirmekte ve performansı düşürmekte bireylerin çatışmaya girmelerini kolaylaştırmaktadır (Özmutaf, 2007: 53).

Kişinin ailesi ve evi ile ilgili sorumlulukları, görevleri ya da ailesinden dolayı kaynaklanan talepleri, iş hayatını zor bir duruma sokması, iş sorumluluklarının yerine getirmesini engellemesi ve bunun sonucunda performans kalitesinin düşmesi. Örneğin kişinin çocuğunun rahatsız olması sebebiyle yaptığı işe yeteri kadar zaman ayıramayıp aklının hep ailesiyle ve eviyle dolu olması bu yüzden işine odaklanma sorunu yaşaması gibi.

İş ile ilgili sorunların aileye yansması işin, çalışmanın çeşitli özelliklerine göre farklılık oluşturmakta ve söz konusu çatışma, aile karakteristiği, aile sermayesi, yaşam döngüsünün özellikleri, bireyin kendi tatmini, aile tatmini gibi özelliklere bağlı olarak da farklılık göstermektedir (Voydanoff ve Kelly, 1984: 882).

1.4. İş-Aile Çatışmasının Boyutları

Greenhaus ve Beutell (1985: 77) iş aile çatışmasının, “zaman kaynaklı”, “stres kaynaklı” ve “davranış kaynaklı” olmak üzere üç boyut üzerinden incelenebileceğini öne sürmüşlerdir.

1.4.1. Zaman / Gerilim / Davranış Kaynaklı Boyutları

Zaman ve gerilim kaynaklı çatışmalar daha çok bireyin içinde bulunduğu duruma bağlıyken, davranış kaynaklı çatışmalar, içerisinde bulunulan durum sırasında gelişen davranışlar ve faaliyetler sonucu ortaya çıkmaktadır (Carlson, 1999: 237).

1.4.1.1. Zaman kaynaklı boyutları

İşteki rol için ayrılan zaman miktarı sebebiyle ailedeki rolün gerektirdiği sorumlulukların kesintiye uğraması durumunda “zaman kaynaklı çatışmalar” ortaya çıkabilmektedir (Netenmeyer vd., 1996: 401).

Zamana dayalı çatışma iki biçimde olabilir; birincisi, bir role ayrılan zamanın bir başka rolün yerine getirilmesini fiziksel olarak imkânsız kılabilir. İkincisi, bireyin bir rolün gerçekleştirirken, kafasının diğer rolün baskısıyla meşgul olmasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77-78). Örneğin hafta sonunu çocukları ile geçirmeyi planlayan birey için ani bir şekilde hafta sonu çalışmak zorunda kalması “zaman kaynaklı çatışma” yaşayacaktır.

1.4.1.2. Gerilim kaynaklı boyutları

Davranış esaslı ya da davranış temelli çatışma bir rolün gerektirdiği davranışların diğer bir roldeki davranışlarla uyumsuz olması ya da uyumu güçleştirmesi durumudur (Greenhaus ve Beuthell, 1985: 80-81).

Sürekli değişen iş ortamı, tanımlanan işin sınırlarını aşan etkinliklere katılım, iletişimde gerginlik ve işin gerektirdiği zihinsel konsantrasyon, duygusal yıpranmalar gerginlik kaynaklı çatışmaya neden olmaktadır (Greenhaus ve Beuthell, 1985: 80-81).

Kişinin, çalışma ya da aile hayatından kaynaklı stres faktörü, gergin hal, endişe ile birlikte yorgunluk hissi, kişinin başka alanlardaki rol sorumluluklarını yapmasını engellemektedir. (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

Gerginlik kaynaklı yaşanan çatışmaların işe yönelik boyutları; iş rolünün belli olmaması, çok fazla rol yükü, fiziksel ve psikolojik iş talepleri, iş çevresindeki değişiklik, iletişimde stres, işte beklenen zihinsel yoğunlaşma ve işe bağlılık olarak sayılabilir. (Özen ve Uzun, 2005:132).

1.4.1.3. Davranış kaynaklı boyutları

Bireyin sahip olduğu farklı rol beklentilerinin birbirleriyle uyumsuz olduğunda ortaya çıktığını belirtmişlerdir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81).

Kişiler aile yaşamında davrandığı gibi iş yaşamında ya da tam tersi davranışlar sergilerse davranış kaynaklı çatışma türü yaşamaktadır. İnsanlar hayatları boyunca birden fazla role sahiptir. Sahip olduğu farklı farklı rollerin beklentileri de birbirinden farklıdır. Birbirinden farklı olan bu rollerin birbirleriyle uyuşmadığı durumlarda, kişinin davranışları temelinde de çatışma meydana gelebilmektedir (Greenhaus ve Beutell 1985: 82).

1.5. İş-Aile ve Birey Kaynaklı Boyutlar

İş-aile çatışmasını, iş-aile ve birey boyutları ekseninde ortaya çıkaran çok sayıda etken bulunmaktadır. Bunlar kişinin kendi özelliklerinden, ailevi durumlarından veya iş yerinde yaşadığı olaylardan kaynaklanabilmektedir.

1.5.1. İş Kaynaklı Boyutlar

Çatışmanın iş ile ilgili kaynakları arasında işteki rol belirsizliği ve aşırı rol yüklenmesi gösterilebilir. Rol belirsizliği en basit tanımıyla bireyin ne yapacağını bilememesidir. İki tip rol belirsizliği vardır. Bunlardan ilki; görev belirsizliğidir. Yani kişinin yapacağı iş hakkında bir belirsizlik

durumunun olmasıdır. Belirsizlik durumlarında, iş tatminsizliği, iş gerilimi, kendine güvensizlik ve yararlı olmama duyguları ortaya çıkar (Özkalp ve Kırel, 2006: 351).

Uzun çalışma saatleri, işin gerektirdiği uzun seyahatler ve fazla mesai zaman kaynaklı çatışmaya ve gerilim kaynaklı çatışmayı da oluşturabilir. Çocuk bakımı, ev işleri için kadın çalışanlar erkek çalışanlara oranla daha fazla zaman harcadığı düşünüldüğünde, uzun çalışma saatleri kadınlarda fizyolojik veya psikolojik çeşitli problemlere neden olabilir.

Çalışma ortamı da çatışmayla ilgili kaynaklardan biridir. İşyerinde yetersiz ışık veya fazla parlak ışıklandırma iş kazası olasılığını artırırken bir yanda da gözü yormaktadır. Bunun sonucunda çalışanlarda bir zorlanma ile karşılaşmaktadır. Kötü ışıklandırmanın getirdiği yorgunluk can sıkıcı bir durum yaratacak ve hem de dikkati dağıtacak dikkatleri dağılan çalışanlar moral bozukluğu ile birlikte gerginlik oluşacaktır.

1.5.2. Aile Kaynaklı Boyutlar

Aile bireylerin yaşantısında önemli bir yere sahiptir. Bireylerin aile içerisindeki konumu farklılık gösterebilir ebeveyn ya da eş olabilir. Bu farklı konumlar bireylere çeşitli görev ve sorumluluk yüklemektedir. Aile sorumluluklarının yanında iş sorumlulukları yüklenen birey bu beklentileri karşılayamadığında iş-aile çatışması yaşamaktadır.

Evlilikten duyulan memnuniyetsizlik ve eşler arasında yaşanan uyumsuzluk bireylerin çatışma yaşamasında önemli bir faktördür. Eşlerin uyumsuzluğu, kadının çalışması konusunda fikir ayrılıkları gibi faktörler eşlerin birbirine olan desteği zayıflatacağından bu durum iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir.

Ailede yaşlı ve bakıma muhtaç bireylerin varlığı ortaya bakım sorunu çıkarmakta ve bu sorunun olumsuz etkileri bireylerin iş hayatlarına yansıyabilmektedir. Ayrıca çocuk bakımı da evli ve özellikle çalışanlar için iş-aile çatışması yaratan bir faktördür.

1.5.3. Birey Kaynaklı Boyutlar

Bireylerin var olan kişilik özellikleri de çoğu zaman iş-aile çatışması yaşamalarına neden olabilmektedir. Bireyler iş yaşamında değişik kişilik özelliklerinin strese daha yakın olduğu belirlenmiştir. Bunlardan birincisi A Tipi Kişilik ve B Tipi Kişilik ayrımıdır.

A Tipi davranış biçimine sahip bireyin özellikleri, agresif, sabırsız ve işe çok fazla yönelik olmasıdır. Böyle bir güdüye sahip kişilikte bireyler kısa süre içerisinde çok fazla başarılı olmak istemektedirler. Bu özellikler A Tipi çalışanı strese açık duruma getirmektedir. Bu özelliklerin tam tersi B Tipi çalışan, daha sakin, uysal ve daha az rekabetçidir. Bu tür kişilik özellikleri bireyi strese maruz kalmasını önlemektedir.

1.6. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

İş-aile çatışmasının çok yönlü olarak ele alınması gereğiyle, araştırmacılar çatışmanın etkenleri olarak bireysel, örgütsel, ailesel ve sosyo-kültürel faktörleri ele almışlardır (Harr vd., 2003: 99).

1.6.1. İş-Aile Çatışmasına Etki Eden Bireysel Faktörler

Bireylerin medeni durumları, yaşları, kişilik ve cinsiyetleri iş-aile çatışmasına etki eden unsurlar arasındadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 157; Yıldırımalp, Öner ve Yenihan, 2014: 167).

Kadın yaşamı açısından sanayi devrimi çok önemli bir noktadır. Önceden sadece aile alanında çalışan kadın sanayi devrimi ile birlikte toplumsal alanda ön plana çıkmıştır (Yılmaz ve Şahin 2008: 187). Evdeki rolünün üzerine çalışan rolü de eklenmiştir. Kadınların bu artan rollerin bütün isteklerini yerine getirmeye çalışmaları rol yükü ve taleplerin örtüşmesi gerilimini ortaya çıkarmaktadır.

1.6.2. Demografik Faktörler

İş-aile çatışmasına etki eden demografik faktörler; cinsiyet, eğitim durumu, yaş, medeni durum ve çocuk sayısı olarak ele alınmaktadır.

Cinsiyet: iş ve aileyle ilgili araştırmalarda cinsiyet farkları konusu oldukça üzerinde durulmaktadır. Cinsiyet faktörü konusu güncelliğini

korumakla beraber bu konu üzerinde çalışan araştırmacılar henüz hemfikir olunamamıştır (Giray ve Ergin, 2006: 86). Cinsiyet fark etmeksizin bireyler işlerine ve ailelerine ayırdıkları vakit sonucunda çatışma yaşamaktadırlar. Kadınların aile ve iş sorumlulukları erkeklere göre biraz daha fazla olması nedeniyle daha fazla çatışma yaşayabilmektedirler. Erkekler iş yaşamlarındaki rol baskısıyla iş-aile çatışması, kadınlar aile yaşamlarındaki rol baskısı sebebiyle aile-iş çatışması yaşadıkları görölmektedir.

Eğitim durumu: eğitimi bireylerin işlerinde yükselme imkânı olduğundan, bu yükselme sonucunda daha fazla sorumluluk ile bireyde iş baskısı artacağından iş-aile çatışması yaşanması muhtemeldir.

Yaş: genç yaştaki çalışan bireyler kendilerini iş hayatlarında daha iyi bir noktaya taşımak ve kariyer hedeflerine ulaşabilmek için aile hayatlarını ihmal etmektedirler.

Medeni durum: evli bireyler, bekâr veya yalnız yaşan diğer bireylere göre aile taleplerinden dolayı daha fazla sorumluluk üstlenmektedirler. Evli bireyler hem işyerinde fazla ve yoğun çalışma hem de ailelerinin beklentileri ile yoğun bir şekilde çatışma yaşamaktadırlar.

Çocuk sayısı: çocuk sahibi olma, çocuk sayısı, çocukların yaşları iş-aile çatışması nedenlerinden biridir. Çocuk olduktan sonra aile sorumluluğu daha fazla artmakta bireyler iş hayatlarında sorumluluklarını aksatmakta bu sırada kariyer fırsatlarını kaçırmaktadırlar.

1.6.3. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, örgütlerin çalışanlardan beklentileri ile ilgili olup iş-aile çatışmasının temel sebeplerinden biri halini almıştır. Örgütsel faktörlerin başında zaman baskısı gelmektedir. Esnek olmayan iş programları, uzun ve düzensiz çalışma saatleri iş-aile çatışmasının nedenlerindedir.

İş-aile çatışmasının örgütsel faktörlerinden biride rol belirsizliğidir. Rol belirsizliği, bireyin işinde kendisinden beklenen görev ve sorumlulukları tam olarak bilmemesi durumudur.

Globalleşme ve bunun beraberinden getirdiği örgütlerin yeniden yapılanma süreçleri kimi örgütlerin küçülmeye gitmesi çalışanlar açısından iş güvensizliğini ortaya çıkaracaktır. İş güvencesizliği hisseden bireyin, iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve performansında azalma yaşanacaktır.

1.6.4. Ailesel Faktörler

İşinin gerektirdiği görev ve sorumluluklar nedeniyle aile görev ve sorumluluklarını yerine getiremeyen birey iş-aile çatışması; aile rolleri ile ilgili görevleri yerine getirirken iş sorumluluklarını aksatan birey aile-iş çatışması yaşayabilmektedir.

Çocuk sahibi olma durumu da bireyin üzerine bir rol daha yükleyerek çatışma olasılığını artırabilmektedir. Çocuğun yaşı da göz önünde bulundurulacak faktörler biridir. Ebeveynlerden en yoğun beklenti, okul öncesi dönemde olan çocuklardan olduğu için bu yaş grubunda çocuğu olanlar yoğun olarak iş-aile çatışması yaşayabilecekleri buna karşın yetişkin çocuğu olan bireylerin bu çatışma daha az hissedecekleri bilinmektedir.

1.7. İş-Aile Çatışması İle İlgili Kuramlar

Çalışan bireylerin iş-aile çatışmasını önlemek amacıyla, bu iki yaşam alanında dengeyi sağlamalıdır.

İş ve aile yaşamı dengesini sağlamak ve yaşanan çatışmaların önlenmesi, aile bütünlüğünün korunması, yaşam kalitesinin artması, toplum içi huzurun sağlanması, çocukların sağlıklı yetişmesi, bireylerin ve ailenin ruh sağlığının korunması, iş performansı ve tatminin artması açısından önemli katkılar sağlayacaktır (Yılmaz ve Şahin, 2008: 192).

1.7.1. Rasyonel Kuram

İşi ve ailesi arasında geçirdiği saat sayısı ile orantılıdır. Bir alandaki rol için harcanan zaman kadar diğer rol alanına yeteri kadar zaman ayıramayan birey bu roller arasında uyumsuzluk yaşaması muhtemel olacaktır. Bireylerin iş rolleri ile çok vakit harcaması iş-aile çatışması, aile yaşamındaki roller için daha fazla vakit harcayan bireylerde ise aile-iş çatışması yaşandığı görülmektedir.

1.7.2. Telafi Kuramı

Telafi kuramı, bir alandaki memnuniyetsizliği telafi etme çabalarını bir başka alandaki memnuniyet ile sağlamak olarak varsaymaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000: 180). İki yaşam alanından birisinde ümit edilen düzeyin altında gerçekleşip istenen tatmini sağlamıyorsa, bireyler bu olumsuz durumu dengede tutmak için, yaşamının başka alanlarındaki beklentileri yerine getirmeye çabalar, kısacası yaşamın bu bölümünde etkinliğini artırmaya çalışmaktadır (Keser, 2006: 214).

Telafi kuramı, iş ve aile yaşamı arasında ters bir ilişki olduğunu ileri sürer. Bireyler bir alanda duyduğu eksiklikleri diğer alanlardaki çabaları ile telafi etmeye uğraşırlar (Clark, 2000: 749; Zedeck ve Moiser, 1990: 241).

Bu kurama göre iş ve aile alanlarından biri diğerini olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir. Eğer birey işinden memnun kalırsa, bireyin aile hayatına katkıda bulunacak, eğer iş hayatından memnun kalmazsa, bireyin aile hayatı üzerinde olumsuz bir etki yaratacaktır. Örneğin tatmin edici işe sahip olamayan bireyler aile yaşamında doyum sağlamaya çalışırlar. Mutlu aile yaşamı olmayan bireyler de eksikliğini diğer alanda çaba göstererek telafi etmeye çalışırlar. (Evans ve Bartolome, 1984: 11).

Çalışanların, iş ve aile yaşamları arasında zaman dengesini oluşturamadıkları durumlarda, iş yaşamlarındaki bütün görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor olsa bile çatışma kaçınılmaz olacaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Kuramda dikkat edilmesi gereken nokta zaman kısıtlıdır. İş yaşamında yeterince memnun olamayan birey bu doyumunu aile hayatında sağlamak istediğinde ailesine daha fazla vakit ayıracaktır. Ailesine ya da işine daha fazla vakit ayıran birey zaman temelli olarak iş-aile çatışmasına maruz kalacaktır.

1.7.3. Taşma Kuramı

Bu kurama göre yaşam alanlarında yaşanacak herhangi bir sıkıntının diğer yaşam alanlarına taşıp orada da sıkıntı yaratacağını öne sürmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Literatürde ele alınan taşma kuramı, iş ve aile yaşamlarındaki rollerin birbirleri üzerindeki etkilerini ifade etmektedir

(Edwards ve Rothbard, 2000:180). Örneğin ailesi ile mutlu bir yaşama sahip çalışanın iş hayatı ve kariyeri de olumlu olarak etkilenecektir.

Taşma kuramı, bir yaşam alanında ortaya çıkan tutum, davranış ve tecrübelerin diğer yaşam alanına geçtiğini ileri sürmektedir (Keser, 2006: 213). Örneğin bireyin iş rolünde tatmin düzeyi düşükse bu düşük tatmin düzeyi diğer yaşam alanını da aynı ölçüde etkileyecektir. Taşma, çalışma yaşamından aile yaşamına aile yaşamından çalışma yaşamına doğru olabilmektedir. İki alandan birinde yaşanan olumsuz durumun diğer alanı olumsuz etkilemesine “olumsuz taşma” olarak tanımlanırken, olumlu tecrübelerin diğer yaşam alanını olumlu olarak etkilemesi “olumlu taşma” olarak ifade edilmektedir.

1.7.4. Katkı Kuramı

Bu kurama göre, bireylerin iş ve aile yaşamlarından sağlayacakları doyum düzeyleri genellikle yaşam doyumlarıyla ilişkilidir. Sonuç olarak bireysel ve örgütsel unsurlar birbirlerini etkileyerek bireyin yaşam doyumunu etkilemektedir (Efeoğlu, 2006: 16).

1.7.5. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramına göre, iş ve aile yaşamları arasında uzlaştırılması mümkün olmayan bir çatışma bulunmaktadır. Kuram temel olarak çalışan bireylerin sınırlı bir zaman ve enerjiye sahip olmasından dolayı roller arasında uzlaşma sağlamanın zorluğu düşüncesi yatmaktadır. Bireyler bu rolleri için fedakârlık yapmak durumundadır (Keser, 2006: 13).

Greenhaus ve Beutell yapmış oldukları çalışmada (1985), üç çatışma biçimi ifade etmişlerdir: bunlardan ilki zamanla, ikincisi gerilimle son olarak da davranışla ilgilidir. Zaman yönünden çatışmada, bireylerin rollerinin gereğini yaparken ayırdığı zamana oranla işi dışındaki hayatına yeteri kadar zaman sağlamaması durumunda oluşmaktadır. Gerilimle ilgili olduğunda, çalışan bireylerin işi ve ailesinin bulunduğu yaşam alanında oluşan rollerin birinde meydana gelen gerilimin başka bir rolü etkilemesi sonucu oluşmaktadır. Diğer taraftan, davranışla ilgili durumda ise, iş ve aile

yaşantısı sebebiyle sahip olduğu rollerdeki davranışların diğer yaşam alanında gösterdiği davranışlarla uyumsuzluk yaratması durumudur.

Çatışma kuramında bireylerin işlerinde veya aile hayatlarında yerine getirdikleri roller kendi başlarına bir çatışma yaratmazken, üstlenilen bu rollerin sorumlulukları bireylerde birbiriyle uyumlu olmayan istekler oluşturmasıdır (Efeoğlu, 2006: 17). Örneğin; ailesine zaman ayırmak için söz veren birey iş sebebiyle bu sözünü yerine getiremediğinde kendisini suçlamaya başlar bu teoride iş ve aile yaşamı kendi içerisinde doğal olarak çatışmaktadır (Keser, 2006: 219-220).

1.7.6. Rol Kuramı

Rol kuramı, aynı zamanda çoklu rollerin kişisel çatışmaya yol açtığını öne sürmektedir. Ayrıca bu kuram, birbirine uymayan davranışlar sebebiyle her rolün başarılı bir şekilde yerine getirilmesinin tamamen yeterli zaman ve enerjinin olmasına bağlamaktadır (Grandey ve Cropanzano, 1999: 351). Roller arasında yaşanan bu uyumsuzluklar iş-aile çatışmasına ve bu çatışmanın temelini oluşturan rol çatışmasına neden olacaktır. Örneğin, bireyin ev ve iş sorumluluklarını yerine getirmek için yeterli zamanı olmayabilir ya da ev yaşamındaki stresi iş yaşamındaki performansını etkileyebilir.

1.8. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

İş-aile alanlarındaki farklı roller, istenen davranışlar, görev ve sorumluluklar bireylerin yaşamlarında çatışma yaratmaktadır. Bireylerin yaşadıkları bu çatışma iş ve aile hayatlarında farklı sorunlarla karşılaşmasına neden olmaktadır. İş-aile çatışmasının meydana getirdiği bu sonuçları; bireysel, ailesel ve örgütsel olarak değerlendirmek gerekmektedir.

1.8.1. Bireysel Sonuçlar

İş-aile çatışmasına yönelik yapılan niteliksel ve niceliksel incelemelerde bireysel sonuçlar, iş ve yaşam memnuniyetinin azalması gibi olumsuzluklara dayanan duygusal temelli sonuçlarla ilişkilidir (Ilies vd., 2012: 296-297).

Yapılan çalışmalara sonucunda iş-aile çatışmasından erkeklere oranla kadın çalışanların daha fazla etkilendiğini bunun nedeninin ise kadın çalışanların birden fazla rolünün olması ve aile sorumluluğunun olmasıdır (Küçükusta, 2007: 245).

İş ve aile rollerinden kaynaklanan ve birbirlerini etkileyen taleplerin varlığı iş-aile çatışması yaşanmasına neden olmaktadır. Bu çatışma sonucunda çalışan bireyler aile sorumluluklarını yeterince yerine getirememenin etkilerini mutsuzluk, memnuniyetsiz olma gibi olumsuz duygularla karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle bu durum, evli ve çocuklu bireyleri diğerlerine göre daha çok etkilemektedir.

Yaşam tatmini, bireylerin yaşamları hakkında sahip oldukları duyuşsal inanış ve değerlendirmeler, yani kendi yaşamlarına karşı tutumları ile ilgilidir (Rice, Frone ve McFarlin, 1992: 156).

Çalışan bireylerin yaşadığı iş aile çatışması ve aile-iş çatışması bireyin bütün yaşamına yansır. Bunun sonucunda büyük ölçüde stres, tatminsizlik, mutsuzluk yaşaması; yaşamından aldığı tatmin düzeyini azaltarak onun çevresine, aile içi ilişkileriyle beraber arkadaşlık bağlarını da etkileyerek hem fiziksel hem de psikolojik sağlığına zarar vermektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 156).

İş-ve aile çatışmasının bireylerin sağlığı üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu etki ise bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Vallone ve Donaldson, 2001: 223).

Bireysel sonuçlar; iş-aile çatışması ile oluşan gerginlikler üç yönden ele alınmaktadır. Davranışsal sonuçlar, (Örneğin yemek yeme düzeninde değişiklik, sigara ve alkol kullanımında değişiklikler) psikolojik sonuçlar, (Örneğin depresyon ve tükenmişlik hissi) ve fiziksel sonuçlar, (Örneğin kalp ve mide rahatsızlıkları) (Küçükusta, 2007: 245).

Başka bir çalışmada ise iş-aile çatışmasının yüksek oranda hipertansiyon, depresyon ve sağlık şikâyetleri gibi birçok sağlık problemleri ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir (Marchese, Bassham ve Ryan, 2002, :146).

Bireylerin iş yaşamında yerine getirdikleri rollerin yaşam tatminini arttırması ve toplumsal statünün iyileşmesi yönünde olumlu sonuçlar içermektedir. Bu olumlu sonuçların oluşması için hem aile hem de iş hayatında eş zamanlı olarak ortaya çıkan rol ve taleplerin bir stres kaynağına dönüşmemesi gerekmektedir (Özmete ve Eker, 2013: 45).

İş yaşamının aile yaşamını etkileyerek ortaya çıkan iş-aile çatışmasının sonuçlarını inceleyen araştırmalar, iş-aile çatışmasının aile yaşam tatminini, genel olarak yaşam tatminini, evlilik yaşamının tatminini ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu ortaya koymaktadır.

Kısacası, iş ve aile yaşamı arasında denge kurulmasına yönelik bireysel çabaların yanında, ailenin, çalışılan kurumun ve devletin sağlayacağı destekler iş-aile çatışmasının yaşanmasını önleyebilecektir.

1.8.2. Ailesel Sonuçlar

İş-aile çatışmalarının azaltılmasında veya çözümünde bireylerin çeşitli kaynaklardan sosyal destek alması bu konuda önemli bir adım olmaktadır. Aile bireylerin destekleyici davranışları daha çok duygusal destek olarak ön plana çıkmaktadır. Bireyin çalışma yaşamıyla ilgili sorunlarını veya gün içinde yaşadığı sorunları dinlemek bu sorunlara yönelik olarak öneriler sunmak da duygusal desteğin bir göstergesidir. Aileye ilişkin sorunlar da ise, ev işleri, çocukların bakımı ve aileye yönelik görev ve sorumlulukların paylaşılması araçsal destek olarak görülmektedir. Öte yandan eşlerin de birbirine, birbirlerinin işlerine saygı göstermesi yaptıkları işleri destekleyici davranışlarda bulunması iş-aile çatışmasının azaltılması hususunda önemli bir etkidir.

Sosyal destek, duygusal olarak insanların birbirine yardımcı olduğu ve güç verdiği sosyal ağlar sistemi olarak tanımlanmaktadır (House vd., 1988: 541). Sosyal destek faktörleri üç grupta ele alınıp incelenmektedir. İlk bileşen çalışanın aile sorumluluklarını yerine getirmesine yardımcı olma niyeti ile doğrudan yardım ve tavsiyede bulunmayı ifade eder. Sosyal desteğin ikinci bileşeni, çalışanların işlerini ve aile sorumluluklarını dengelemek için düzenlemeler yapmalarına yardımcı olacak şekilde

tasarlanan esnek çalışma, iş paylaşımı ve çocuk bakımı tesisleri gibi hizmet ve ödenek olarak tanımlanan aile destekli örgütsel politikalarıdır. Üçüncü bileşen ise çalışmada çeşitli yollarla sunulan esneklik imkânı örgütlerin sunduğu sosyal desteklerdendir (Aycan ve Eskin, 2005: 455).

Bireysel çözüm yollarının temelinde, zaman esaslı iş-aile çatışmasını önleyecek bir yöntem olan zaman planlaması yapılması gerekmektedir. Bireylerin ailelerine ve işlerine ayırdıkları zamanı daha önceden planlayıp verimli kullanmak olası çatışmaları önleyecektir. Bu sebeple stresli iş yaşamının çalışanların yaşamlarına yansımalarıyla oluşan gerginlik esaslı iş-aile çatışmasını engellemek, bu nedenle yaşanabilecek fiziksel ve ruhsal sorunları en aza indirmek için sağlıklı beslenmek, düzenli uyku, spor yapmak, aile, arkadaş ve akraba gibi yakın kişilerden sosyal destek almak gibi bireysel çözüm yolları önerilmektedir (Eker, 2011: 121-122).

İş-aile çatışması bireylerin evlilik hayatı üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır. Bu olumsuz durum, gerginlik yaratarak evlilik hayatının devamına eşler arasındaki ilişkinin zarar görmesine neden olmaktadır. İş-aile çatışması belli bir seviyenin üzerinde yaşanması durumunda evlilik, aile tatmininin düşük seviyede yaşanmasına ve dolayısıyla aile stresine sebebiyet vermektedir.

1.8.3. Örgütsel Sonuçlar

İş-aile çatışması yaşayan bireylerin işten ayrılma niyetlerinde ki artışla beraber işten ayrılan çalışan sayısının artmasıyla personel devir hızı yükselmektedir. Çalışan bireyler, ailelerine gerektiği kadar zaman ayırabilecekleri, iş-aile çatışmasını dengede tutan ve sosyal destek politikalarını uygulayan iş yerlerini tercih ederek mevcut çalıştıkları işlerini bırakmaktadırlar (Allen vd., 2000: 288).

Örgütsel bağlılık, çalışmakta olan bireylerin psikolojik açıdan çalıştıkları işyeri ile bağlantısını ve örgüt içinde kalarak kendilerini örgütün bir unsuru olarak görmeyi istekleri şeklinde tanımlanmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2016: 665).

Örgütsel bağlılığın örgütlere sağladığı en önemli olanak örgütün devamlılığın sağlanması hususunda ihtiyaç duyulan insan kaynağını örgüt içerisinde tutmasıdır. İş-aile çatışması yönünden bakıldığında aralarında ters yönde bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. İş-aile çatışması ne kadar az yaşanır ise, örgüte bağlılık da güçlenmektedir.

Örgütlerin çalışan bireylerin iş-aile dengesini sağlamaya yönelik olarak çalışanların örgütsel bağlılığını, iş-aile çatışmalarını ve işten ayrılma niyetlerini azaltılması hususunda yardımcı olmaları gerekmektedir. Destek sağlayan bir örgüt kültürü iş-aile çatışmalarını azaltmakta ve böylelikle örgüte bağlılık artığından işten ayrılma niyeti de azaltmaktadır.

Çalışan bireylere verilen bu destek çatışmanın seviyesini azaltarak, örgüte bağlılığı attırıp işi bırakma düşüncesinin azaltılmasını sağlamaya yönelik olduğu anlaşılmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010: 210).

İş doyumunu etkileyen faktörlerin başında iş görenin fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları bulunmaktadır. Bunlar; işin kendisi, fiziki koşulları, türü, gerektirdiği bilgi ve yetenek düzeyi, amacı, ücreti, iş seçimi, iletişim, güvenlik, bağlılık gibi birçok etkenden oluşmaktadır. Bu faktörlerin önemi her bireyde değişiklik gösterebilir. Kimine göre önemli olan ücret olurken, kimine göre işinde yükselme olanağıdır (Yiğit, Yılmaz ve Deniz, 2011: 6).

İş ve aile rolleri arasında yaşanan çatışma; stres, gerilim, endişe, hayal kırıklığı gibi duygusal olarak tepkilere neden olmaktadır. Stres iş-aile çatışmasının hem bir nedeni hem de bir sonucu olabilmektedir. Yapılan işin çok fazla olması, örgütün iklimi, zaman baskısı, rol belirsizliği, örgüt içi ilişkiler, çalışma arkadaşları gibi faktörler iş-aile çatışmasına sebep olduğu görülmektedir.

İş stresinin bir takım belirleyicileri; örgütsel özellikler (örgütsel politikalar, örgütsel yapı, örgütsel süreçler), iş talepleri ve rollerin özellikleri (örneğin, çalışma koşulları, kişilerarası ilişkiler, rol özellikleri) ve bireysel özellikler (kariyer kaygıları ve kişisel faktörler) olarak belirlenmiştir (Bacharas vd., 1986: 10).

Tükenmişlik, aşırı talepler yaratarak enerji ve güç kaybı sonucunda bireyde başarısızlığa uğrama, yıpranma veya tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır (Freudenberger, 1974: 159).

Tükenmişlik sendromu sonucunda oluşan bu etkiler hem bireysel hem de örgütsel olmaktadır. Bireysel olarak, fiziksel ve duygusal olarak bireyleri olumsuz etkilemekte, kişiler arası ilişkilerde ve davranışsal alanlarda sorunlar yaşanmaktadır. Örgütsel olarak ise, bireylerin performansını etkileyerek çalıştığı işten istenilen verimin alınmaması gibi ciddi sorunlara neden olmaktadır.

Motivasyon, davranışı başlatan, davranışların yönlerini ve sürekli olmasını sağlayan içgüdüsel birer güç şeklinde ifade edilmektedir (Keser, 2006: 3). Çalışan bireylerin motivasyonu belli bir hedefe doğru yönelmiş davranışlardır. Bireylerin işlerinde başarılı olması motivasyon ile doğru orantılıdır. Bu nedenle çalışanların motivasyonlarında amaca yönelmiş davranışların oluşması örgütlerin sorumluluğu altındadır.

Yoğun olarak yaşanan iş-aile çatışması, düşük düzeyde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı ile ilişkilidir. İş-aile çatışmasının örgütsel sonuçları arasında, işe devamsızlık, işten ayrılma niyetinin artması ve düşük performans gösterilmektedir. Çalışanlar arasında yaşanan verimsizlik işe geç gelme, işe gelmeme gibi örgütsel sonuçlar yaratmaktadır.

2. BÖLÜM

İŞ DOYUMU

2.1. İş Doymu Kavramının Tanımı, Kapsamı ve Önemi

Çalışma yaşamında iş doymu kavramı 1930'lu yıllardan günümüze literatürde geniş yer bulan bir konudur, örgütlerin hedefleri içerisinde yer alan iş doymu ve bu konuda yapılan çalışmalar giderek artmaktadır. Bu başlık altında, iş doymunun tanımı ve kapsamına değinilerek, iş doymunun birey ve örgüt açısından önemine yer verilecektir.

2.1.1. İş Doymunun Tanımı ve Kapsamı

1930 yıllarda Elton Mayo'nun Hawthorne deneyleriyle yapmış olduğu araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Örgütlerin rekabet avantajını elinde bulundurabilmesini sağlayan faktörün “insan kaynağı” olmasının ardından bu fikre literatürde sıkça yer verilmeye başlanmıştır. Çalışan bireylerin randımanının makinelerden alınan randıman gibi olmayacağını kabul edilmesiyle birlikte insan unsurunun önemi bu sayede artış göstermiş ve birçok çalışmaya konu olmuştur (Taş ve Önder, 2010: 18).

İş tatmini konusundaki en eski sistematik girişimler, 1930'lara dayanmaktadır (Agho, Mueller ve Price, 1993: 1007). Ayrıca, İhtiyaç Hiyerarşisi teorisi ve Herzberg'in teorisi de dahil olmak üzere iş tatmini kavramına bir dizi teorik çerçeve uygulanmıştır (Burnard, Morrison ve Phillips, 1999: 9).

1930'larda yapılan Hawthorne çalışmaları, iş memnuniyeti ile performans arasındaki ilişkiyi açıklarken, iş doymuna ulaşmış çalışanları “mutlu bir işçinin üretken bir işçi” olduğunu ve iş doymuna ulaşmamış çalışanları da “mutsuz işçi üretken olmayan işçi” olduğunu ifade etmişlerdir (Saari ve Judge, 2004: 398).

Hoppock (1935) yaygın olarak kullanılan bir iş tatmini ölçüsü ve temel olarak iş doymunu “bireyin yaptığı işinden hoşnut olduğunu ifade eden psikolojik, fizyolojik veya çevresel şartların birer kombinasyonu” olarak tanımlamıştır (Tanner, 2007: 25).

Başka bir tanıma göre, çalışanların işini yaparken hissettiği memnuniyet ve yaptığı bu işi değerlendirirken vardığı pozitif durumlardır (Birgili, Salış ve Özdemir, 2010: 27, Eğinli, 2009: 36).

İş tatmini birçok araştırmacı tarafından farklı tanımlanmış bir kavramdır. İş tatmini konusunda yapılan tanımlamalardan bazıları şu şekildedir: Hackman ve Oldham (1975) “çalışanın işinden duyduğu mutluluk” olarak tanımlamıştır. Vroom (1964) “kişinin iş ve iş tecrübesini değerlendirmesinden kaynaklı hoşuna giden ya da olumlu duygusal durumdur.” olarak tanımlamıştır. (Luthans, 1995) başka tanıma göre ise iş tatmini, “iş görenin fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisidir” (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 2).

Keith Davis (1988: 96)’e göre, “iş doyumu, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur” (Davis, 1988: 96).

Kutunis (2003: 85)’e göre “iş doyumu, bireyin işine karşı olan genel davranış ve tutumlardır. İş doyumu, çalışanın iç huzurunu ve rahatlığını içerir (beklenti & elde edilen) çalışanın beklentileri ile elde ettikleri uyumlu olduğunda doyum düzeyleri artar” (Kutunis, 2003: 85).

2.1.2. İş Doyumunun Önemi

Örgütlerin, işletmelerin ve organizasyonların iş görenlerin doyumlarıyla yakın olarak ilgilenmesi, bireylerin doyum sağlamalarına önem vermesi, çalışanların verimli ve sağlıklı bir şekilde olmalarına yardımcı olur ve bu sayede hem ailelerine hem de toplum refahına önemli katkılar sağlayacaktır.

2.1.2.1. Birey açısından iş doyumunun önemi

İş tatminin çalışanların, adaptasyon yeteneği ve duygusal tutumları bağlamında tutarlı bir ilişkisi olduğu araştırmalar ile kanıtlanmıştır (Watson ve Slack, 1993: 181).

Belli bir yaştan sonra insanlar yaşamının önemli bir kısmına işlerinde devam etmektedirler. Buradan bakıldığında sadece maddi açıdan olmamakla birlikte psikolojik açıdan da hayatına etki edebilecek iş taleplerine ulaştığında kendini mutlu hissedebilmektedir. Bundan dolayı doyum maddi

ve manevi yönden hayati bir rol oynamaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 6).

Şahin ve Batıgün (1997) tarafından dile getirildiği gibi, yüksek stresli çalışma ortamında çalışan sağlık personellerinin iş doyumlarının yüksek olup olmadıklarını incelemek çok önemlidir. Örneğin, çalışanların çalışırken herhangi bir sorunla karşılaşmadığı durumlarda, çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu bilinmektedir. Diğer yandan işle ilgili bir problem çıkması durumunda, çalışan görevini stres kaynağı haline getirir ve bu durum çalışanların etkinliğini azaltabilir (Ataklı ve Dikmetaş, 2003: 157).

Yüksek iş doyumunu, yöneticilerin iş yüklerini hafifletir. Çünkü yöneticilerin istedikleri olumlu koşulların olması tüm çalışanların ve yöneticilerin performansını olumlu olarak etkiler. Büyük oranda iş doyumunu, iyi yönetilen örgüt göstergesi gibi görünse de aslında etkili bir davranış yönetiminin varlığını gösterir. Doyumun azalışa geçtiği bir örgüt içerisinde dört senenin sonunda çalışanların sorunlarının bir hayli arttığı kaydedilmiştir. Bütün bu sorunların temelinde ise işçilerin işlerinden doyumlu olmaları bulunmuştur (Davis, 1988: 87).

2.1.2.2. Örgüt açısından iş doyumunun önemi

Karcioğlu (2009: 61)'na göre "iş doyumunun en önemli özelliği, zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olmasıdır. Kişisel olması sebebi ile yöneticinin yapacağı en önemli şey, iş görenlerine optimum seviyede tatmine ulaşmaları için yardımcı olmaktır" (Karcioğlu, 2009: 61).

İş doyumunun örgütler için diğer bir önemi ise; iş doyumunun olmadığı bir durumda kişilerin buldukları örgütlere bağlılık göstermesinin beklenmemesidir. İş doyumunu eksikliği, iş bırakmanın bir habercisidir. İnsan kaynakları profesyonelleri olan Rynes, Colbert ve Brown'un 2002 yılında yaptığı çalışmaya göre işin performansını işi uygulayıcılarının sahip olduğu tecrübelerinin yanı sıra; (1) çalışanların olumlu ve olumsuz iş doyumları, (2) kişilerin iş doyumlarının sonuçları, (3) çalışanların görüşlerinin ve tutumlarının ölçülmesi gibi faktörler de etkilemektedir (Saari, Timothy ve Judge, 2004: 395).

2.2. İş Doyumu İle İlgili Kuramlar

Tezin bu bölümünde, “içerik kuramlarından, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg'in çift etmen kuramı ve Mc Clelland'ın başarı güdüsü kuramına değinilmiştir.”

Süreç kuramlarından ise; “Vroom'un beklenti kuramı, Porter ve Lawler'in başarı (tatmin) beklenti kuramı, Pawlov ve Skinner'ın pekiştirme (şartlanma) Kuramı, Adams'ın eşitlik kuramı ve Locke'nin amaç kuramına yer verilmiştir.”

2.2.1. İçerik Kuramları

Davranışları “neyin” motive ettiğini ifade etmeye çalışan teorilere içerik teorileri denilmektedir. İçerik teorilerine kısaca bakacak olursak;

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı
- Herzberg'in Çift Faktör Kuramı
- Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

2.2.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Maslow (1943), insan ihtiyaçlarını beş ana grup halinde belirlemiştir. Bunlar kısaca fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sevgi ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Maslow yaklaşımı, bireylerin basamağın en alt seviyesindeki ihtiyacı giderilmedikçe basamağın üst tarafındaki ihtiyaçlar bireyler açısından bir anlam taşımamaktadır (Tınaz, 2005: 9).

Maslow bu kuramında, bireyin gerek fiziksel gerekse zihinsel sağlığı açısından gerekli olan ihtiyaçları fiziksel, sosyal ve psikolojik çerçevede sıralamıştır (Keser, 2006: 13).



Şekil 4: Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Tamer KOÇEL, “İşletme Yöneticiliği”, Beta Basım Yayın, 2015.

Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinin ilk basamağında temel gereksinimlerden biri olan fizyolojik ihtiyaçlar gelmektedir. Her canlı gibi insanlar da yaşamlarını devam ettirmek için yemek, içmek, barınmak, dinlenmek ve uyumak zorundadır. Bu ve bunun gibi ihtiyaçlar insan fizyolojisi ile ilgili olduğundan “fizyolojik ihtiyaçlar” olarak adlandırılırlar (Eren, 2016: 536).

Fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasından sonra insanlar can ve mal varlıklarının korunmasını isterler. Bunlar; hayatını devam ettirmek için gerekli olan malî konular için güvenceli, sigortalı bir iş araması, kendine güvenli bir yaşam oluşturmak için gerekli sosyal çevre oluşturması güvenlik ihtiyaçları arasındadır (Ertürk ve Kıyak, 2011: 138).

Temel gereksinimlerden sonra insan ihtiyaçları arasında sosyal ilişkilerin varlığı ortaya çıkmaktadır. Örneğin; bireyin statü kazanması, toplum içerisinde saygın bir yer edinmesidir (Keser, 2006: 15).

Maslow hiyerarşisinde dördüncü basamakta yer alan saygı ihtiyacında birey başkaları tarafından tanınma ve onaylanma ihtiyacındadır (Erçoşkun ve Nalçacı, 2005: 364).

Maslow hiyerarşisinin en üst düzeyinde bulunan öz gerçekleştirim, devamlı kendini geliştirme ve kişinin olabileceği her şeyi olması anlamına

gelmektedir (Tınaz, 2005: 9). Alt düzeydeki ihtiyaçları yeteri kadar tatmin ettikten sonra üst düzeylere doğru çıktıkça tüm ihtiyaçlar bakımından alt düzeylerdeki ihtiyaçların önemini küçümseyecektir (Eren, 2016: 539).

2.2.1.2. F. Herzberg'in çift etmen kuramı

İş doyumunun, endüstri ve örgüt psikolojisi alanında çalışanların güdülenme seviyelerine bağlı olarak ifade edilmesi oldukça yaygındır. Bu ifadeye göre güdülenme seviyesi arttıkça, işteki performans ve doyum da artar (Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007: 32).

Herzberg'in Çift Etmenli İş Doyumu Kuramı'na göre iş doyumunu olumlu olarak etkileyen etmenler; başarıma, ait olma duygusu, sorumluluk alabilme, işinde ilerleme ve kendini geliştirme olurken, olumsuz etmenler; belirsizlik, maddi yetersizlik ve olumsuz fiziki koşullar olarak sıralanmaktadır (Çakmur, 2011: 760).

Herzberg çalışma yaşamı içerisinde iş doyumunda rol oynayan etmenleri güdüleyici (motive eden) faktörler ve hijyen faktörleri olarak iki gruba ayırmıştır.

İş tatmini (motivasyon) faktörleri; başarı, tanınma, çalışmanın kendisi, sorumluluklar ve ilerlemeyi içerir. İş memnuniyetsizliği (hijyen) faktörleri genellikle çalışma ortamı ile ilişkilidir ve ücret, çalışma koşulları, denetim, şirket politikası ve kişiler arası ilişkileri içerir (Castillo, Conklins ve Cano, 1999: 40).

2.2.1.3. Mc Clelland'ın başarı güdüsü kuramı

Mc Clelland ihtiyaçları başarı, bağlılık ve güçlü olma olarak üç grupta toplamıştır Bunlar (Eren, 2016: 557):

- **Başarı ihtiyacı;** insanlar kendilerini başarılı olma konusunda mecbur hissederler ve ödülse başarı yerine kişisel başarıyı seçerek çalışmak isterler.
- **Güç ihtiyacı;** başkalarını kontrol altında tutmayı sağlayan amaçlardır.

- **İlişki kurma ihtiyacı**; bu ihtiyacı yüksek olan insanlar arkadaşlık kurma konusunda uğraşı gösteriler (Özkalp ve Kırel, 2016: 287-288).

Bu kurama göre, çalışan personelin ihtiyaçları belirlendiği takdirde, iş doyumunu sağlamaya uygun olarak hareket gösterilebilir (Bölükbaşı ve Yıldırım, 2009: 351).

2.2.2.Süreç Kuramları

Çarıkçı ve Oksay (2004: 159)'a göre "bireylerin davranışın nasıl motive edildiği üzerinde duran teorilere süreç teorileri denir." İçerik teorilerine kısaca bakacak olursak;

- Wroom'un Beklenti Kuramı
- Porter ve Lawler'in Başarı (Tatmin) Kuramı
- Pawlov ve Skinner'in Pekiştirme (Şartlanma) Kuramı.
- Adams'ın Eşitlik Kuramı
- Locke'nin Amaç Kuramı

2.2.2.1.Wroom'un beklenti kuramı

Bireylerin yerine getirmiş oldukları görevler sonucunda elde edebilecekleri ödüle bağlıdır. Kısacası teori; iş ya da görev başarıları ödüle dayalı bir davranıştır (Alkış ve Öztürk, 2009: 217).

Wroom'un başlıca ödülleri şunlardır:

1. İçsel ödüller: kişi kendi başarısını algılamakta, buna bir değer yüklemekte ve bundan dolayı kişisel bir doyum sağlamaktadır.
2. Dışsal ödüller: genellikle kişinin çalışmakta olduğu örgütte amirleri tarafından verilmektedir (Eren, 2016: 572).

Modeli kullanmak isteyen yönetici kişi için ne düzeyde bir sonucun önemli olduğunu bilmeli ve örgüt içerisinde hangi tür davranışın veya performansın arzulandığını belirlemelidir. Performans ve ödül arasında ilişki kurmalıdır (Özkalp ve Kırel, 2016: 294).

2.2.2.2 Porter ve lawler'in başarı (tatmin) beklenti kuramı

Wroom'un modelini esas almakla birlikte bazı eklemeler sağlayarak kuramı zenginleştirmişlerdir. Lawler ve porter, iş görenlerin davranışı güdülemede ödül faktörünün önemini savunmuşlardır (Alkış ve Öztürk, 2009: 217).

İş görenlerin davranışları iş yerindeki eşitlik ve hoşnutluktan etkilendiği için ulaşmak istedikleri amaçlarda bu yönde şekillenmektedir (Bölükbaşı ve Yıldırım, 2009: 331).

2.2.2.3. Pawlov ve skiner'in pekiştirme (şartlanma) kuramı

Hayvanlar üzerinde yaptıkları çalışmalar sonucunda, organizma tatmin olduğu bir davranışları yeniden yapacak böylelikle davranışlar bir kez daha yerine getirildiğinde iyi bir şekilde öğrenilecek sonuç olarak da pekiştirilecektir.

Olumlu davranışlar göstermek ve pekiştirmek için yönetim psikolojisinde dört yöntem vardır (Eren, 2016: 581):

- **Olumlu pekiştirme:** kişilerin bu davranışı devamlı olarak tekrar etmesi için teşvik edilmesidir. Çoğu kez ödüller verilmektedir.
- **Olumsuz pekiştirme:** kişiler tarafından yapılmış bir davranışı önlemek ve bunu istenen davranışa yöneltmek için kullanılır.
- **Son verme:** istenmeyen davranış tekrarlanmayacak ve pekiştirme süreci gerçekleşmeyecektir. Buna yönelik tedbirlerden oluşur.
- **Cezalandırma:** istenmeyen bir davranışı ortadan kaldırmak için kişiyi cezalandırma işlemidir.

2.2.2.4. Adams'ın eşitlik kuramı

Bu kurama göre, insanlar gösterdikleri çabalar ve bu çabalar karşılığında elde ettikleri ödüller ile benzer durumdaki insanların çaba-ödül durumları karşılaştırılmaktadır (Bölükbaşı ve Yıldırım, 2009: 351-352; Alkış ve Öztürk, 2009: 217).

2.2.2.5. Locke'nin amaç kuramı

Bu teoride Locke ve arkadaşları, insan davranışları ve performans düzeyleri üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur. İş görenlerin amaçlarına ulaştığında tatmin olmakta, amaçlara ulaşmaması halinde tatminsizlikler yaşamasını sağlayacaktır (Alkış ve Öztürk, 2009: 217; Bölükbaşı ve Yıldırım, 2009: 352; Özkalp ve Kirel, 2016: 289).

2.3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

Literatürde iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler; Kişilik ile ilgili özellikler, yaş, cinsiyet, eğitim, zekâ, statü, sosyo-kültürel çevre, iş yaşamında geçirilen süre, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi faktörlerdir. Örgütsel faktörler ise; ücret düzeyi, çalışma arkadaşları, çalışan güvenliği, örgüt içi iletişim, stres ve işin kendisi (niteliği) olarak sıralanmaktadır.

2.3.1. Bireysel Faktörler

İş doyumuna etki eden bireysel faktörler arasında kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet, eğitim, statü, sosyo-kültürel çevre, iş deneyimi, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi konulara değinilecektir.

2.3.1.1. Kişilik özellikleri

Keser (2006: 118)'e göre "kişilik, bireye özgü çok fazla değişken olmayan, belirli bir konuda bireyin ne şekilde davranacağı konusunda tahminlere imkân tanıyan özellikler bütünü olarak tanımlanır" (Keser, 2006: 118). Bir başka tanıma göre kişilik, toplumsal yaşamda edinilen alışkanlık ve davranışların yapısıdır (Kutunis, 2006: 52).

Çalışanların kişilik yapıları ile örgütlerinden beklentileri aynı olması durumunda iş doyumunu gerçekleştirmektedir (Garretto, 2000: 10).

Baskıcı, dogmatik, öz saygılığın azlığı gibi kişilik özelliklerinin iş doyumlarına etkisi değişik şekillerde kendini göstermektedir. Otoriter ve baskıcı kişiliğin iş doyumunu azaltıp, iş ortamında doyumsuzluktan kaynaklanan çatışmaları artırdığı tespit edilmiştir. Öte yandan yeniliklere ve değişimlere karşı kişilik yapısının da iş doyumunu azalttığı, bireyin

kendisine olan saygısının düşük olmasının da diğer bireyleri ve üstlerini saldırgan ve düşman olarak algılamasına yol açtığı ve iş doyumunu azalttığı ortaya çıkmıştır (Öztürk ve Özdemir, 2003: 193).

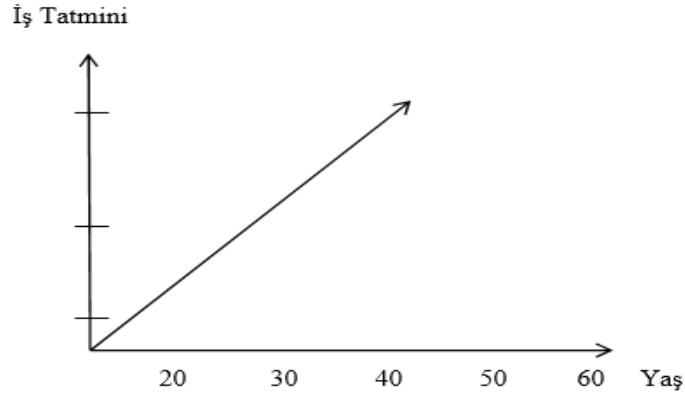
2.3.1.2. Yaş

İş gören doyumunu etki eden faktörler arasında yer alan yaş ile iş doyumunu arasında tam doğrusal olmasa da doğru orantı vardır. Yaş, doyumunu belirlemede diğer faktörlerden daha fazla bir etkiye sahiptir (Örücü ve Esenkal, 2005: 147).

Özaltın ve öte., yaptığı çalışmasında “Otuz yaş ve altındaki tabiplerin genel iş doyum düzeyi 30 yaş ve üzerindeki tabiplere göre düşük olduğunu bulmuştur.” tabiplerde yaşın ilerlemesi ile doyum düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. İş doyumunu ile ilgili diğer araştırmalarda da, yaşın ilerlemesiyle iş doyumunun arttığı bulunmuştur. Yaş arttıkça işyerine uyum ve beklentilerin karşılanması söz konusu olabilir. Yaşlanmayla iş doyumundaki artış arasındaki paralelliği yaş artışının iş doyumunu etkileyen bu tür özellikleri ile açıklamak mümkündür (Özaltın ve öte., 2002: 424-426).

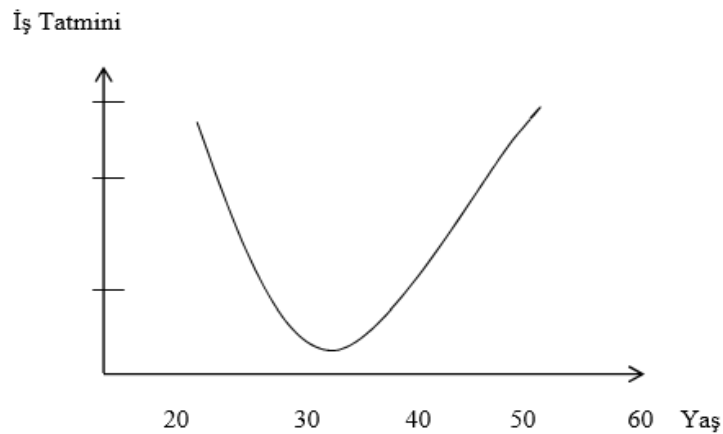
İş doyumunu araştırmalarında yaş ile doyum arasında olumlu bir ilişki olduğunu görülmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda da yaş faktörünün iş doyumunu üzerinde bir etkisinin olmadığı görüşü savunulmuştur (Charles ve Titus, 1999: 537). Yaş ile iş doyumunu ilişkisini ifade eden başlıca iki model bulunmaktadır (Keser, 2006: 100-107);

- Pozitif Doğrusal İlişki Modeli; yaş artışı ile birlikte çalışan bireylerin iş doyumunun da artış göstereceğini açıklamaktadır. Modele göre, çalışanların yaşlarının artmasıyla birlikte işe bağlı gerginlikleri azalacak, mesleki deneyim ile beraber zorluklarla baş etme yollarını öğrenmesi, genç olanların ise meslekteki hiyerarşik düzende var olan rutin işleri yapması ve sisteme ayak uydurmada daha fazla sorun yaşamaları şeklinde ifade edilmektedir.



Şekil 5: Yaş ve İş Doyumu İlişkisinde Doğrusal Model

- **U Şekli Modeli;** bu modeli şu şekilde açıklanmaktadır. Kişi yeni bir işe girdiği zaman, işe girmenin kendisine verdiği olumlu bir duyguya sahiptir ve doyum düzeyi yüksektir. Fakat zamanla gerek beklentilerine yanıt bulamaması gerekse içerisinde bulunduğu koşulların rutinleşmesine bağlı olarak doyum düzeyi düşebilir. Bu süreçte olan bireyin doyumsuzluğunu yenmek için çabaladığı uğraşlar doyum düzeyinin yeniden yükselmesini sağlayacaktır. Yaş düzeyinin ilerlemesi ile başka iş yapma yeteneğinin zayıflaması, mevcut durumu kabullenmesi ve gelecek beklentisinde gerçekleşen bir takım kısıtlamalar bireyin ilerleyen yaşlarda doyum düzeyinin yükselmesine sebep olur.



Şekil 6: Yaş ve Çalışan Tatmini İlişkisinde U Şekli Modeli

2.3.1.3. Cinsiyet

İş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişki hakkında yapılan bir çalışmada, kadınların erkeklere oranla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuş ve bunun nedeninin ise kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde açıklanmıştır. İş doyumundaki cinsiyet ayrımı, gençler, yüksek eğitilmişler, profesyonel ya da idari konumda bulunanlar arasında gözlenmemiştir (Yelboğa, 2007: 3).

İş doyumunun anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi adlı çalışmada hekim olarak görev yapan kadınların erkek meslektaşlarına kıyasla anksiyete ve depresyon düzeylerinin daha fazla görüldüğü tespit edilmiştir (Demiral ve öte., 2006: 160).

2.3.1.4. Eğitim

Sosyal ve ekonomik şartların elverdiği ölçüde eğitimini devam ettirmiş ve yüksek eğitim almış bireylerin işe bakış açıları eğitim düzeyi düşük bireylere göre daha farklı olmaktadır. Beşeri sermaye teorisi, yüksek eğitim almış olanların iyi bir işe sahip olacağı ve buna bağlı olarak da daha fazla doyum düzeyine ulaşacağını iddia etmektedir (Keser, 2006: 112).

Eğitim, iş doyumunun oluşumunda en önemli faktörlerden bir tanesidir ve eğitim düzeyi çalışanın doyum düzeyini de etkileyebilen bir yapıdadır. Bu nokta da önemli olan, bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentileri gibi faktörlerle yapılan işin sağladığı ortam ve imkânlar arasında bir dengenin bulunmasıdır. Örneğin, bazı işlerde, yüksek öğrenimli iş görenlerin, orta-lise ve ilkököl düzeyinde eğitim almış çalışanlara göre daha az doyumlu oldukları görülmektedir (Öztürk ve Soydan, 2001: 338).

İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalarda eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığı görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça terfi ve ücret beklentisi de arttığı için eğitim düzeyi yüksek olan bireyler istekleri ve ihtiyaçları karşılanmayınca mutsuz olmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 57). Eğitim durumu ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların

sonuçları genellikle “öğrenim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun azalışa geçtiği yönündedir” (Claudio, 2007: 308).

2.3.1.5. Statü

Aydınlı (2005: 71)’ya göre, “Yapılan araştırmalarda kıdem ve yaş ile iş doyumunu arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. İşe yeni başlarken bireylerin tatminleri yüksek olmakta, daha sonra azalmaktadır.” (Aydınlı, 2005: 71).

Kişinin statüsünün iş doyumunu etkilemesinin boyutları, Bu durumda doyum düzeyinin fabrika işçisinden ofis çalışanına, orta kademe yöneticiden profesyonel yöneticiye doğru tırmanış göstermesidir (Keser, 2006: 126).

2.3.1.6. Sosyo-kültürel çevre

Yabancı ülkeden gelen bir şirket faaliyette bulunduğu ülkenin birtakım özelliklerini öğrenmek için bilgi almalı ve o ülkede yaşayan insanların işe bakış açılarını önemsemelidir. Kültürel ve etnik ayrımcılıkla ilgili çalışmaların içerisinde en çok siyahiler ile beyazlara yönelik yapılan araştırmalar bilinmektedir. Siyahilerin iş doyumları beyazlara oranla daha düşük doyum düzeyinde olduğu sonucuna varılmıştır. Ülkeler arasında çalışanların doyum düzeyleri farklılıklar içermektedir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, ülkede çalışanlara tanınan haklar kadar etkili olmaktadır (Keser, 2006: 127-128).

2.3.1.7. İş deneyimi

İşcan ve Timuroğlu’nun yapmış oldukları bir araştırma sonucu “çalışanların kıdem ve eğitim durumlarındaki artışın iş tatminini artırdığı” sonucuna varılmıştır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 133).

Bu konuda yapılan araştırmalara göre, meslek /hizmet süresi fazla olan personelde iş doyumunun yüksek olduğu, en düşük iş doyumunu düzeylerinin ise çalışma süreleri daha az olan personelde görüldüğü, meslekte veya iş yerindeki çalışma süresi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında, bu sürelerin artmasıyla iş doyumunun da arttığı görülmektedir (Erigüç, 2000: 20).

Keser (2006: 115)'e göre, uzun zamandır iş hayatı içerisinde bulunan iş görenlerin iş doyum düzeyleri daha az iş deneyimine sahip olan iş görenlere göre daha fazla olması ile sonuçlanır. İş deneyimi ve iş doyumunu düzeyi şu şekilde yakından ilişkilidir;

- “Kişinin kıdeminin artması, işini daha iyi kavraması ve bunların çalışana vermiş olduğu başarıma hissi,
- Özellikle çalışma süresi arttıkça örgütün personelin ihtiyaçlarını giderek daha çok karşılayacak olması,
- Çalışma süresi arttıkça çalışanın giderek örgüt ve işi ile bütünleşmesi
- Çalışma süresi arttıkça örgütün çalışanına daha geniş olanaklar sunması”.

2.3.1.8. Medeni durum

Araştırmalarda sıklıkla yer verilen değişkenlerden biri olan medeni durumun, iş doyumunu etkileyen bir değişken olduğu kabul edilmektedir. Evli kişilerin daha düzenli bir hayata sahip olması durumunun iş doyumunu artırdığı düşünülmektedir (Erigüç, 2000: 17).

2.3.1.9. Çocuk sahibi olma

Aydın ve Akan (2010: 19)'nın yapmış oldukları araştırmada “çocuk sahibi olan ebelerin olmayanlara oranla işlerinden daha fazla doyum aldıkları saptanmıştır. Bu durum, çocuk sahibi olmanın yaşamdan daha fazla doyum alınmasına neden olduğu ve mutluluğun iş doyumunu olumlu etkilediği şeklinde yorumlanmıştır” (Aydın ve Akan, 2010: 19).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanların iş doyumuna sadece bireysel faktörler değil aynı zamanda çalışma koşulları ve iş ortamını da içine alan örgütsel faktörlerde etki etmektedir. Bunlar;

2.3.2.1. Ücret düzeyi

Sevimli ve İşcan (2005: 58)'a göre, “İş doyumunun temel faktörlerinin birisi de ücrettir. Çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği,

alması gerekene oranla normalliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir” (Sevimli ve İşcan, 2005: 58).

Bilgili, deneyimli ve yetenekli çalışana yönelik verimli bir çalışma sayesinde uzun süre işyerine bağlılığını sağlayacak adil bir ücret ödenmeli ve sendikal haklar kullanılmalıdır. (Oğuzhan, 1999: 217; Özdemir, 1999: 407).

Çalışanın ödüllendirilmesi de iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır. Çalışanın tahmin edilenin üzerinde performans göstermesi durumunda karşılığının eşit ve adil biçimde verilmesi de doyum düzeyini attıran bir faktördür (Yıldız, 2017: 113).

2.3.2.2. Çalışma arkadaşları

Çalışanların içinde bulunduğu grup iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanın başarılı olan bir grup içinde olması ve dünya görüşleri aynı olan insanlarla birlikte olması iş doyumunu artıracaktır.

Literatürde yapılan çalışmalarda kişilerarası ilişkilerin hemşirelerin iş doyumlarında önemli bir rol oynadığını ve üstlerden saygı ve takdir görmelerinin iş doyumunu artırdığı ve işte tutulmalarında etkili olduğunu göstermektedir (Hamid ve öte., 2014: 32).

Ast, üst ve aynı pozisyondaki kişilerle olan ilişkiler çalışanların duygu durumları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Özellikle destekleyici ve dost canlısı tutumlar çalışanların iş doyumlarını pozitif yönde etkiler (Yıldız, 2017: 113).

2.3.2.3. Çalışan güvenliği

Çalışma yerinin olumsuz koşulları işin verimini, çalışanın sağlığı etkileyerek iş doyumunda azalmaya neden olabilmektedir (Tözün, Çulhacı ve Ünsal, 2008: 382).

2.3.2.4. Örgüt içi iletişim

Örgütler için son derece önemli olan iletişim, çalışanlardan beklenenin ne olduğu ve işlerin ne şekilde yapılacağına aktarılmasında son derece önemlidir. İletişimin yokluğu, eksikliği veya yetersizliği örgütsel ortamda

belirsizlikler yaratmaktadır. Belirsizlik ise stres, iş tatminsizliği yaratarak örgüte karşı güvensizlik, düşük düzeyde örgütsel bağlılık, verimlilikte düşüş, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinde artışa yol açmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 3).

Aşık (2010: 48)'a göre “Çalışanlar arasında her zaman iyi bir iletişim ortamı olması sağlanmalıdır. İyi bir iletişim küçük bir sorunun bile atlanmamasına ve dolayısıyla da sorunun büyümemesine yardımcı olur” (Aşık, 2010: 48).

2.3.2.5. Stres

Batıgün ve Şahin (2006: 43)'e göre, “İş doyumsuzluğu, iş stresinin önemli bir bileşeni olarak ele alınmaktadır. Etkili başa çıkma yöntemleri arttıkça iş doyumunda artış, etkisiz başa çıkma arttıkça iş doyumunda azalma gözlenmektedir” (Batıgün ve Şahin, 2006: 43).

Yüksel (2003: 214)'e göre, “İnsanların fizyolojik ve psikolojik dengelerini bozarak, strese yol açan etkenlerin önemli bir kısmı çalışma yaşamından kaynaklanmaktadır. İş stresinin kaynakları üç temel boyutta değerlendirilmektedir” (Yüksel, 2003: 214):

- 1- “Çalışma ortamındaki havalandırma, aydınlatma, gürültü gibi fiziksel faktörler.”
- 2- “Aşırı iş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği, özerklik eksikliği gibi örgütsel stres kaynaklarıdır.”
- 3- “A tipi kişilik, denetim odağı, yetenekler ve gereksinimler gibi kişisel faktörlerdir.”

2.3.2.6. İşin kendisi (niteliği)

İşin zorluk derecesi iş doyumunu genellikle olumlu yönde etkileyen faktörlerdendir. Çalışanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır. Zihinsel olarak zor olan bir iş, çalışan tarafından başarıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa çalışan üst düzeyde doyum bulacaktır/sağlayacaktır. Bunun yanında fiziksel zorluğun iş doyumunu açısından doyum faktörü olmadığı kabul edilmektedir. Aşırı ağır, yorucu ve yıpratıcı işleri yapmak toplumun takdir duygularını kazanmak için yeterli

olmamaktadır. Çalışan bireysel özellik ve niteliklerinin üzerinde bir işi yapmak zorundaysa, bu durumda ortaya sıkıntı, moral bozukluğu çıkacaktır. Sıkıntı ve moral bozukluğu ise iş doyumsuzluğunu ortaya çıkaracaktır (Sevimli ve İşcan, 2005: 57-58).

2.4. İş Doyumunu Arttırma Yolları

Çalışma yaşamı içerisinde örgütün çalışanlarına yönelimleri, iş görenlerin sorunlarıyla ilgilenmesi ve yöneticilerin niteliği iş görenlerin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkidir. İş doyumunu artırma yolları çalışma yaşamının kalitesinin arttırılması, rotasyon, iş genişletme, işin zenginleştirilmesi, iş paylaşımı, azaltılmış iş günü sayısı, esnek zaman uygulaması ve eğitimidir.

2.4.1. Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılması

Çalışma yaşamı kalitesi kavramı, Almanya’da “işin insanlaştırılması”, Fransa’da “çalışma koşullarının iyileştirilmesi” ve Doğu Avrupa ülkelerinde ise “işçinin korunması”, şeklinde ifade edilmektedir” (Erdem ve Kaya, 2013: 136).

2.4.2. Rotasyon

Belli zaman içerisinde, saatlik olarak, günlük olarak veya haftalık olarak bireyin yaptığı işi değiştirmesidir. İş rotasyonu, iş görenin belli aralıklarla farklı işlerle uğraşarak verimliliğin yükseltilmesi amacını taşır (Yılmaz ve Ünsar, 2007: 54).

2.4.3. İş Genişletme - İş Zenginleştirme

İş genişletme kişilerin yaptıkları işlerin çeşitlendirilmesini ifade ederken, iş zenginleştirme çalışanların başarısını arttırmak için gerekli olanakların arttırılmasını önermektedir (Özkalp, 2003: 10).

İş genişletme ve iş zenginleştirme çalışmaları ile performans arasında küçümsenemeyecek bir ilişki vardır. İşletmede yapılacak iş düzenleme ve iş zenginleştirme çalışmalarının, bu çalışmalara bağlı olarak yapılan görev değişikliklerinin temel yaklaşımı iş görenlerin performansının azalmasını önlenmesidir. İş zenginleştirme, başka bir deyişle iş çeşitliliğinin

arttırılması, işin, birden fazla özel amacı içine alacak şekilde bir iş görenin bünyesinde toplanması olayıdır. Bu davranışın klasik iş düzenlemesinden farkı iş görevinin aynı iş tanımı içerisinde birden fazla davranışı gerçekleştirmesidir (Yılmaz ve Ünsar, 2007: 54).

2.4.4. İş Paylaşımı

İş paylaşımı, bir veya daha fazla işin görev sorumluluklarının iki ya da daha fazla işçi arasında paylaşıldığı özel bir yarı zamanlı çalışma biçimidir(Thurman ve Trah, 1990: 36).

2.5. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları

İş doyumu çalışanların yapmış oldukları işle ilgili onları tatmin olmalarını sağlayan etkenler sonucunda belirlenebilmektedir. Bu durumun sağlanamaması sonucunda ise iş doyumsuzluğu adı verilen kavram oluşmaktadır. İş doyumsuzluğu; bireylerin yapmış oldukları veya yerine getirdikleri işlerde hoşnutsuzluk ve tatminsizlik hissetmesi ve işten kaçma duyguların oluştuğunu ifade etmektedir.

2.5.1. İş Doyumsuzluğunun Bireysel Sonuçları

İş görenler üzerindeki bireysel sonuçları; psikolojik ve ruhsal sonuçlar, kişilik bozukluğu kaynaklı sonuçlar ve stres kaynaklı sonuçlar olarak değerlendirilmiştir.

2.5.1.1. İş doyumsuzluğunun psikolojik ve ruhsal sonuçları

Çalışanların sözlü veya yazılı olmasa da çalışmış oldukları iş yerleri ile yapmış oldukları ve iş görenin beklentilerinden oluşan psikolojik anlaşmalar vardır. Bu anlaşmaya göre kişi beklentisini çalışmakta olduğu örgütte bulamaması durumunda işine ve işyerine karşı olumsuz bir tutum sergiler (Aşık, 2010: 37).

Akıncı, (2002: 7)'ya göre “yaşanan bu durum sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açıp, uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara sebep olduğu bilinmektedir” (Akıncı, 2002: 7).

2.5.1.2. İş doyumsuzluğunun kişilik bozukluğu kaynaklı sonuçları

İş doyumsuzluğuna etki eden bireysel faktörlerden birisi de kişilik bozukluklarıdır. Kişiler kendilerini güçsüz veya isteksiz hissetmelerinde önce kendi kendilerine oluşturdukları savunma mekanizmalarını kullanır, eğer bu durumu atlatamama durumunda ise daha ileri safhalarda ise psikozu yaşarlar (Samadov, 2006: 55).

2.5.1.3. İş doyumsuzluğunun stres kaynaklı sonuçları

Stresle alakalı birçok rahatsızlık örgüt içerisinde oldukça pahalıya mal olan etkiler yaratmaktadır. Bunlar, motivasyonun kaybolması, devamsızlıkların artması, işi yavaşlatmaların meydana gelmesi, performansın ve verimliliğin düşmesi, çeşitli hastalıkların yaşanması ve hatta ölümle sonuçlanmasıdır (Pehlivan, 1980: 793).

2.6. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları

İş doyumsuzluğunun örgütsel sonuçları; iş gücü devir hızında artış, işte devamsızlık, iş uyumsuzlukları, işte hata yapma (iş kazaları), yabancılaşma, işten ayrılma olarak sıralanabilir.

2.6.1. İş Gücü Devir Hızında Artış

Akıncı (2002: 8)'ya göre "iş doyumsuzluğu iş görenin iş gücü verimliliğinin ve performansının olumsuz etkilenecek, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı iş gücü devir hızının artmasına ve dolayısıyla işi engellemesine sebep olur" (Akıncı, 2002: 8).

2.6.2. İşe Devamsızlık

İşe devamsızlık özellikle sebep olduğu finansal kayıplar ve örgütsel performans üzerindeki olumsuz etkileri nedeni ile iş gücü devrinden daha fazla olumsuz sonuç ve sorunlara neden olabilecek bir çalışma davranışıdır (Arbak ve Kesken, 2005: 99).

2.6.3. İşten Ayrılma

İşten ayrılma niyeti, iş görenlerin iş koşullarından tatmin olmamaları halinde sergilemiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler olarak

adlandırılmaktadır. İş görenler işlerinden tatmin olamamaları nedeniyle işlerinden ayrılma niyeti göstermektedirler. Kısacası işlerinden beklentileri yeteri kadar karşılanamayan iş görenler işten ayrılmaya sebep olmaktadır. Bireylerin iş doyumsuzluğunun fazla olması işten ayrılmayı pozitif yönde etkilemektedir.

3.BÖLÜM

KIRKLARELİ'NDE HASTANELERDE ÇALIŞAN TIBBİ SEKRETERLERİN YAŞADIKLARI İŞ-AİLE ÇATIŞMALARININ İŞ DOYUMUNA ETKİSİ

Sağlık Bakanlığı “Sağlık Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımları” içerisinde tıbbi sekreterlik mesleğini; Sağlık kurum ve kuruluşlarında, sağlık hizmet sunumunun devamlılığı esasları ile tıbbi iş ve işlemlerin gerektirdiği haberleşme ve yazışma hizmetlerini yürüten meslek mensubu olarak tanımlanmaktadır (<https://shgm.saglik.gov.tr/TR,10003/yonetmelikler.html> Erişim Tarihi: 09.12.2018). Bu şekilde ifade edilen meslek grubu içerisinde ağırlıklı olarak kadınların çalıştığı ön görüşme yapılan Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğünden alınan bilgiler neticesinde tespit edilmiş ve araştırmanın neden kadınlarla yapıldığı hususunda araştırmaya yön tayin etmiştir.

Yapılan bu araştırmanın amacı, kadınların iş hayatındaki rollerin dışında da aile yaşamı içerisinde anne, eş ve evlat olma gibi birden fazla role sahip olmasının; Aile ilişkilerini nasıl etkilediği, iş yaşamı içerisinde kadın olduğundan dolayı cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşarak karşılaşmadığı, iş-özel hayat dengesini kurarken yaşadığı zorlukların neler olduğu, rol çatışması yaşanıp yaşanmadığı, iş hayatının aile yaşantısına etkilerinin neler olduğu, çocuklarına ve eşlerine yeterince vakit ayırıp ayıramadığını belirlemek ve konuyla ilgili literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde araştırmanın cevap aradığı sorular şu şekildedir:

- Tıbbi sekreterlik mesleği aile ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?
- İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış ile karşılaştınız mı?
- İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?
- Rol çatışması yaşadınız mı?

- İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?
- Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatını buna etkileri nelerdir?
- Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Araştırmanın temel öngörüsü ise, tıbbi sekreterlerin iş ve aile rollerinden kaynaklanan çatışmalarını azaltmak için çaba gösterdikleri halde yaşadıkları bu çatışmalardan kurtulamadıklarıdır. Bu çerçevede de çalışmanın temel hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

- Tıbbi sekreterlerin iş-aile çatışmasının iş doyumları üzerine etkileri bulunmaktadır.

3.1. Araştırma Süreci ve Hazırlık Aşaması

İster faydacı ister salt bilme amacıyla olsun, bilimsel araştırma sistemli bir bilgi edinme yöntemidir (Roney, 2011: 212). Başka bir tanıma göre, “problemlere güvenilir çözümler aramak amacıyla planlı ve sistemli olarak verilerin toplanması, analiz edilerek değerlendirilmesi ve rapor edilmesi sürecidir” (Gürbüz ve Şahin, 2016: 31).

Bernard (Akt. Yıldırımalp, 2011: 129)’a göre ideal araştırma süreci dört aşamadan oluşmaktadır:

1. Kuramsal sorunun tanıtılması,
2. Araştırma yapılacak yer belli olduktan sonra ona uygun yöntemin belirlenmesi,
3. Verilerin toplanması ve analiz edilmesi,
4. Kuramsal önermelerin sağlamalarının yapılmasıdır.

Bu yönde, araştırmanın kuramsal çerçevesini, iş-aile çatışması, tıbbi sekreterlerin yaşadıkları iş-aile çatışması ve bu çatışmaya etki eden faktörler ile bu faktörlerin iş doyumlarına etkileri oluşturmaktadır. Mülakatın yapıldığı alan Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde hizmet veren kamuya ait devlet hastaneleridir. Mülakatın konusunu devlet hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterlerin yaşadıkları iş-aile çatışmalarının iş doyumlarına etkisinin

belirlenmesi oluşturmaktadır. Mülakat konusu oluşturulurken, Kırklareli Merkez Devlet Hastanesi ve ilçe devlet hastanelerini oluşturan Lüleburgaz Devlet Hastanesi, Babaeski Devlet Hastanesi, Pınarhisar Devlet Hastanesi ve Vize Devlet Hastanesinde çalışan tıbbi sekreterlerin sayısı ve yapılacak araştırma için izin sürecinin prosedürleri hakkında bilgi almak için Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü ile ön bir görüşme gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen bu ön görüşme ile mülakatın geneline ait bir yol belirlenmiştir.

3.2.Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırma Türkiye Cumhuriyeti'nde sağlık sektöründe hizmet veren, Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü, Kırklareli merkez Devlet Hastanesi ile ilçe Devlet Hastanelerini oluşturan Lüleburgaz, Babaeski, Pınarhisar ve Vize Devlet Hastanelerinde çalışan 30 kadın tıbbi sekreter ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Mülakat çeşitleri kendi arasında yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış olarak üçe ayrılmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat türü önceden hazırlanmış konu ile alakalı soru ve konu başlıklarına yön vermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 188). Yarı yapılandırılmış mülakat tekniği çalışmakta olan tıbbi sekreterlerin yaşadıkları iş-aile çatışmalarının iş doyumlarına etkisinin ölçülmesi için kullanılmıştır.

Örnekleme seçiminden önce araştırma evreni belirlenmiştir. Araştırma evreni Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü ve Kırklareli il sınırları içerisinde hizmet veren kamuya ait devlet hastaneleridir. Belirli bir evrenden belli birimler arasından seçilerek gelen ve evreni temsil ettiği kümeyi ifade eden örneklemin temsili için özelliklerinin ve büyüklüğünün saptanması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 127). 2018 yılı itibari ile Kırklareli il sınırları içerisinde hizmet gösteren kamuya ait devlet hastanesi kurum sayısı 5'tir ve (<https://kirklareliism.saglik.gov.tr/TR,24474/hastaneler.html> Erişim Tarihi: 09.12.2018) Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Görüşme Yapılan Hastane ve Görüşmeyi Kabul Eden Kişi Sayıları

Görüşme Yapılan Hastane ve Kurumlar	Çalışmakta Olan Tıbbi Sekreter Sayısı	Görüşmeyi Kabul Eden Tıbbi Sekreter Sayısı
Kırklareli Devlet Hastanesi	17	11
Lüleburgaz Devlet Hastanesi	4	4
Babaeski Devlet Hastanesi	3	3
Pınarhisar Devlet Hastanesi	2	2
Vize Devlet Hastanesi	7	4
Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü	8	6
Toplam Sayı	41	30

Çalışmada istatistiksel veriler doğrultusunda evreni tam olarak belirlemek mümkün olmuştur. Görüşmeyi kabul eden tıbbi sekreterler ile 20 Kasım 2018 ile 7 Aralık 2018 tarihleri arasında çalıştıkları hastanelerde ziyaret edilerek gerekli görüşmeler sağlanmıştır. Görüşmelerde katılımcılardan izin alınarak ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Ses kayıt cihazı kullanılmasını kabul etmeyen katılımcıların verdiği cevaplar elle not alınmıştır. Bu görüşmelerde, katılımcılara araştırmanın amacı, kapsamı ve yöntemi ifade edilerek literatüre katkısı anlatılmıştır.

3.2.1. Nitel Araştırma Aşamaları

Gözlem, sosyal bilimler alanında sıkça kullanılan sadece göz organı ile yapılan bir şey olmayıp tüm duyu organlarının da sürece dâhil olduğu bir veri toplama yöntemidir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 184). Bu şekilde tanımlanan gözlem kapsamında nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat tekniği bu çalışma da kullanılmıştır.

Mülakat gereği ve bu konuda yapılmış bir ölçek bulunmaması nitel yöntemlerin seçilmesinde etkili olmuştur. Bir diğer sebep ise mülakat yapılan tıbbi sekreterlerin objektif bakış açılarının yanında kişisel düşüncelerini de ifade edebilecekleri ve araştırmacı ile görüşülen tıbbi sekreterlerin kurduğu iletişim ilişkisinin aktif olarak yaşanabileceği bir

sürecin istenmesidir. Bu yönden nitel araştırma yöntemlerinden biri olan yarı yapılandırılmış mülakat tercih edilmiştir.

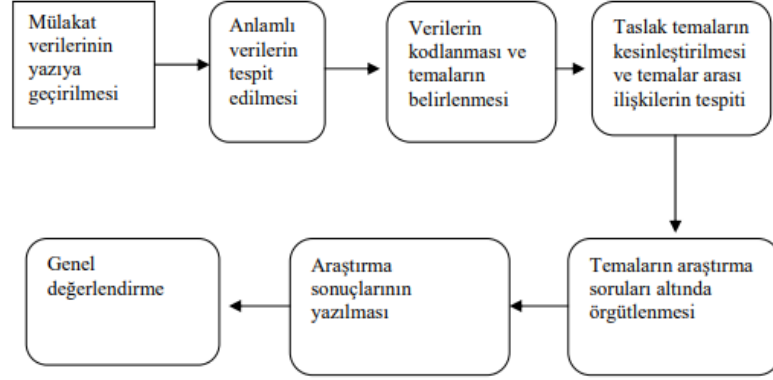
Mülakat yapılan tıbbi sekreterlerle ilk olarak çalıştıkları birimlerde ulaşarak yüz yüze ön bir görüşme yapılarak mülakatın amacı ve çalışma hakkında bilgilendirilmişlerdir. Mülakata katılmayı kabul eden tıbbi sekreterlerin çalışma saatlerine uygun bir zaman dilimi, kendileri ile ortak karar alınarak belirlenmiş ve mülakat için randevu talep edilmiştir. Gerçekleştirilen görüşmeler ve mülakatlar esnasında tıbbi sekreterlerle sağlıklı ilişkiler kurulmuştur. Mülakatta yöneltilen sorularla kişisel tecrübeler, gözlemler paylaşılmış ve karşılıklı olarak fikir alışverişinde bulunulmuştur. Görüşme yapılan tıbbi sekreterlerin düşünce ve fikirlerini daha açık bir şekilde ifade edebilmelerine olanak sağlamak adına tez yazımı esnasında görüşme kayıtlarının görüşmeye katılanlara gönderileceği konusunda anlaşma sağlanmıştır. Görüşmeler ortalama yirmi dakika ile kırk beş dakika arasında tıbbi sekreterlerin buldukları hastanelerde, kendi çalıştıkları idari birimlerin odalarında ve hastane içerisinde bulunan toplantı salonlarında gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeye katılan bazı tıbbi sekreterlerden izin alınarak ses kayıt cihazı kullanmıştır. Görüşmeye katılan diğer tıbbi sekreterler ise ses kayıt cihazı kullanılmamasını talep etmiş ve onlarla görüşme sözlü olarak gerçekleştirilmiş bu sırada araştırmacı tarafından sorulan sorulara verilen yanıtlar birebir yazıya dökülmüştür. Ses kayıt cihazı ve yazarak tutulan mülakat notları bilgisayar ortamına aktarılmış kimlik bilgilerini gizlemek adına her bir katılımcı için mülakat kodu atanmış ve bu sayede görüşmeye katılan tıbbi sekreterler kimlikleri gizli tutulmuştur.

Görüşme yapılan tıbbi sekreterler mülakatlarda kimlik bilgilerinin verilmesini istemedikleri için mülakat tablolarında görüşülen her bir katılımcı “M” harfi ile temsil edilecektir.

3.2.2. İçerik Analizi

İçerik analizi, elde edilen verilerden geçerli olan yorumları bir dizi işlem sonucu ortaya koyan bir araştırma tekniğidir (Krippendorff, 1980: 25). Tıbbi sekreterle ile yapılan görüşmeler sonrasında elde edilen bilgilerinin yorumlanabilmesi için içerik analizi yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemde elde edilen veriler incelenmiş ve anlamlı ifadeler temalara ayrılmıştır.



Şekil 7: İçerik Analiz Süreci ve Aşamaları

Yapılan görüşmelerden elde edilen verileri yorumlayabilmek için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle toplanan verileri ifade eden temalar oluşturulmuştur.

İçerik analizinde ilk olarak elde edilen veriler incelenmiş ve anlamlı ifadeler bölümlere ayrılmıştır. Sonrasında bu bölümlerin kavramsal olarak ne anlam ifade ettiği bulunmaya çalışılmıştır. Kendi aralarında anlamlı bir bütün oluşturan bölümler kodlanmıştır.

Oluşturulan bu kodlardan sonra ise elde edilen verileri genel olarak ifade edebilen ve oluşturulan kodları belli sınıflandırmalar altında toplayabilecek temalar tespit edilmiştir. Oluşturulan bu temaların içerisinde yer alan verilerden anlamlı birer bütünlük ortaya çıkarılmış ve temaların iç bütünlükleri sağlanmıştır. Son olarak ise ayrıntılı bir biçimde yorumlanan bulgular ile bazı sonuçlar ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu aşamada dikkat edilen husus, elde edilen bulguların sonuçlar elde etmek için

yorumlanırken, verilerin oluşturulan kod ve temaları yönünden bir tutarlılık oluşturmasıdır.

Bu araştırmada mülakat sorularına katılımcıların vermiş oldukları cevaplar ışığında iş-aile çatışmasının tespitine yönelik temalar elde edilmeye çalışılmıştır.

3.3. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırmanın sağlık sektörünü esas alarak sadece Kırklareli merkez ve ilçelerinde yapılması söz konusu araştırma için sektör ve şehir kısıttı oluşturmaktadır. Başka sektör ve bölgelerde yapılacak diğer araştırmaların değişik sonuçlar vermesi göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırma için diğer bir kısıt ise, katılımcıların işlerini kaybetme korkusu nedeniyle sorulan sorulara çalıştıkları kurum yanlısı yanıtlar verme yönelimi unutulmamalıdır.

Ayrıca tıbbi sekreterlerin yoğun çalışma süreleri araştırmaya zaman kısıttı sunarken, gönüllülük esaslı bir katılım olmasından dolayı da araştırmaya katılmak istemeyen kişilerin varlığı da dikkate alınarak personel sayısının yetersiz olması nedeniyle Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü ile iletişime geçilip gerekli izinler alındıktan sonra araştırma kapsamına Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü'nde görev yapan tıbbi sekreterler de dâhil edilmiştir.

3.4. Araştırma Bulguları

Bu bölümde, çalışmada elde edilen bulgular üç başlık altında incelenecektir. İlk başlıkta mülakata katılan tıbbi sekreterlerin demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. İkinci başlıkta tıbbi sekreterlerin yaşadıkları sorunlardan olan aileye vakit ayıramama ile ilgili görüşlerini içeren ilk tema bulgularına ve üçüncü başlıkta ise tıbbi sekreterlerin yoğun iş temposu içerisinde çocuklarına yeteri kadar zaman ayıramadıklarına dair görüşlerini içeren ikinci tema bulgularına yer verilecektir.

3.4.1. Mülakata Katılan Tıbbi Sekreterlere Ait Demografik Bulgular

Mülakat sürecinde 30 kadın tıbbi sekreter ile yüz yüze mülakatlar yapılmış ve bu doğrultuda veriler düzenlenmiştir.

Katılımcıların yaş aralığı incelendiğinde; 6 katılımcının (%20) yaş Aralığının 18-26 yaş, 11 katılımcının (%37) yaş Aralığının 27-35 yaş, 10 katılımcının (%33) yaş Aralığının 36-45 yaş, 3 katılımcının (%10) yaş Aralığının 46-55 yaş arasında olduğu görülmüştür.

Eğitim durumları açısından katılımcıların; 10'unun (%33) lise, 14'nün (%47) ön lisans, 5'nin (%17) lisans, 1'nin de (%3) yüksek lisans mezunu olduğu,

Medeni durumları açısından katılımcıların; 21'nin evli (%70), 7'sinin bekâr (%23), 2'sinin (%7) boşanmış;

Çocuk sayılarına bakıldığında; 9'unun (%30) henüz çocuk sahibi olmadığı, 9'unun 1 çocuğa sahibi olduğu (%30), 11'inin 2 çocuk sahibi olduğu (%37), 1'inin ise (%3) 3 çocuk sahibi olduğu anlaşılmıştır.

Aylık gelirlerine baktığımızda ise; 10'unun (%33) 1603-2000 TL, 3'ünün (%10) 2001-3000 TL, 10'unun (%33) 3001-3500 TL, 7'sinin (%23) 3501-4000 TL arası aylık gelirinin olduğu belirlenmiştir.

Haftalık çalışma saatleri açısından değerlendirildiğinde; katılımcıların 16'sının (%53) 31-40 saat arası, 14'ünün ise (%14) 41-50 saat arası çalıştıkları tespit edilmiştir.

Meslekteki yılları açısından bakıldığında; 4'ünün (%13) 0-2 yıl, 2'sinin (%7) 3-5 yıl, 13'ünün (%43) 6-8 yıl, 1'inin (%3) 9-11 yıl, 3'ünün (%10) 12-14 yıl, 7'sinin (%23) 15 ve daha fazla yıl arasında deneyimlerinin olduğu görülmüştür.

Çalışmaya katılan Kırklareli ve ilçelerindeki devlet hastanelerinde görevli kadın tıbbi sekreterlerin demografik bilgileri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Mülakata Katılan Tıbbi Sekreterlere Ait Demografik Bulgular

Yaş	Frekans	%
18-26 Yaş	6	20
27-35 Yaş	11	37
36-45 Yaş	10	33
46-55 Yaş	3	10
56 ve +	0	0
Eğitim Durumu	Frekans	%
Lise	10	33
Önlisans	14	47
Lisans	5	17
Lisansüstü	1	3
Medeni Durum	Frekans	%
Evli	21	70
Bekâr	7	23
Diğer	2	7
Çocuk Sayısı	Frekans	%
Yok	9	30
1	9	30
2	11	37
3	1	3
4 ve +	0	0
Ortalama Aylık Gelir	Frekans	%
1603-2000	10	33,33
2001-3000	3	10
3001-3500	10	33,33
3501-4000	7	23,33
4000 ve +	0	0
Haftalık Çalışma Saati	Frekans	%
20-30 Saat	0	0
31-40 Saat	16	53
41-50 Saat	14	47
51 ve +	0	0
Meslek Yılı	Frekans	%
0-2	4	13
3-5	2	7
6-8	13	43
9-11	1	3
12-14	3	10
15 ve +	7	23
Toplam	30	100

3.4.2. Mülakata Ait Bilgilerin Çözümlemesine İlişkin Bulgular

Elde edilen verileri yorumlayabilmek için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle toplanan verileri ifade eden temalar oluşturulmuştur.

Tema tabloları oluşturulurken, mülakata katılan tıbbi sekreterlerin mülakat formundaki sorulara verdikleri cevaplar dikkate alınmıştır. Alınan cevaplar incelendiğinde, “*Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?*” Şeklindeki birinci soru ile “*Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?*” Şeklindeki altıncı soru açısından anlamlı ifadeler tespit edilmiştir.

Mülakat formundaki diğer sorulara verilen cevaplar incelediğinde, verilen cevaplarda anlamlı ifadeler ve soruya ilişkin sağlıklı cevaplar alınamamıştır.

3.4.3. Mülakat Sonuçlarına Göre Oluşturulan Temalar

“*Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?*” Şeklindeki birinci soru ile “*Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?*” Şeklindeki altıncı soru açısından anlamlı ifadeler tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre oluşturulan temalar şu şekildedir:

Tema 1: Aileye Yeterince Vakit Ayıramama

Mülakatlarda tıbbi sekreterler iş süreçlerinin yoğun olduğu konusunda görüş belirtmişlerdir. Bir yandan işte geçirilen uzun sürelerin varlığı, gün içerisinde işte yapılan işlemlerin eve gidince zihni meşgul etmesi ve tüm bunların tıbbi sekreter olarak çalışan kişilere verdiği zihinsel yorgunluk sonucunda işten eve gittiklerinde ailelerine yeteri kadar vakit ayıramadıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 3: *Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları Sorunlar; Aileye Yeterince Vakit Ayıramama*

Mülakat Sonucuna göre Katılımcıların Sorunları	Mülakat Sonuçları
Aileye Yeterince Vakit Ayıramama	30/18

Mülakat sonucu katılımcıların yaklaşık olarak %60'ı ailesine vakit ayıramadığı sorununa dikkat çekmişlerdir.

Görüşme yapılan tıbbi sekreterlerin bu soruna ilişkin düşüncelerinden bazıları şu şekildedir:

Tablo 4: Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları Sorunlar; Aileye Yeterince Vakit Ayıramama İle İlgili Mülakat Bulguları

M-11	"Aileme vakit ayıramıyorum. İş yerinde bazı sıkıntılar oluyor o zaman biraz kendi problemlerle uğraşıyorsun çünkü aklın işte oluyor onu nasıl halledeceğim? Nasıl çözeceğim? Diye ondan dolayı yani." <i>Kırklareli Devlet hastanesi / 27.11.2018</i>
M-13	"Aile içi ilişkilerime yansıyor. Çalıştığım birimde eve iş götürme durumlarım oluyor ailem bu durumdan şikayetçi bende aileme zaman ayırma konusunda sıkıntı çektiğim için üzülüyorum." <i>Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü / 04.12.2018</i>
M-19	"Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerimi etkiliyor. Kimi zaman eve iş götürüyorum. Haliyle aileme gereken zamanı ayıramıyorum." <i>Lüleburgaz Devlet Hastanesi / 07.12.2018</i>
M-22	"Tıbbi sekreterlik mesleği, yoğun birimde çalışmam nedeniyle ev işlerinde yetersiz olmama neden olduğu zamanlar olabiliyor. Ailem ve eşimle yeterli vakit geçiremiyorum." <i>Babaeski Devlet Hastanesi / 07.12.2018</i>
M-25	"Eve iş götürmüyorum. Saat 17:30'u (mesai saatimi yani) geçmediğim sürece eşimle sıkıntı yaşamıyorum. Bu saati aşınca eşim sitem ediyor. Bazen iş gereği mesai sonrası yetişmesi gereken işler oluyor ailemi bu süreçte ihmal ediyorum maalesef." <i>Pınarhisar Devlet Hastanesi / 07.12.2018</i>
M-29	"İş hayatı içerisinde zaman zaman zorluklar yaşıyoruz. İş, çocuk, ev işlerini bazen çok zorluyor. Bu durumlar kimi zaman çok sıkıntı yaratmakta. Zaten günlük mesaim baya bir yoğun iş dönüşü bu işler derken aileme çok fazla vakit ayıramamaktayım." <i>Vize Devlet Hastanesi / 07.12.2018</i>

"Yukarıdaki tabloda yazan ifadeler görüşülen 30 tıbbi sekreter arasından rassal olarak seçilmiştir."

Değerlendirme

Tıbbi sekreterler ile araştırmacının yapmış olduğu görüşmelerde, “*Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?*” sorusuna verdikleri cevaplarda ailelerine yeteri kadar vakit ayıramamaktan Şikâyetçi oldukları görülmektedir.

Mesai sonrası yorgun gelinen ev ortamında ev işlerini zamanında ve yeterince yerine getiremeyen bireyler aynı zamanda işyerinde işlerin verdiği stresi eve de taşımaktadırlar. Zamanı kısıtlı olan bireyler kısıtlı bu zamanlarını hem ev işlerini yapmak hem de ailesine vakit ayırmak zorunda kalmaktadırlar. İşteki sorunlara takılı kalma, zihnini sürekli bununla meşgul etme sonucunda ailelerine, aile bireyelerine vakit ayırma konusunda zaman zaman sıkıntı yaşamaktadırlar. Bireyelerin meslekleri gereği yoğun iş temposu içerisinde yaşadığı bütün bu süreçler aile yaşantısını olumsuz etkilemektedir. Mülakata katılan tıbbi sekreterlerin işten aileye yönelik çatışmalarının iş tatmini ve aile yaşam tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi vardır.

Tema 2: Çocuklar ile olan ilişkiler

Mülakatlarda tıbbi sekreterler yoğun çalışma içerisinde olduklarını mesai sonrası eve gittiklerinde çocuklarıyla yeterince ilgilenemediğini belirtmişlerdir. Hafta içi yoğun geçirilen mesai saatleri sonrasında hafta sonları veya izinli oldukları vakitleri dinlenmeye ayırdıkları için çocuklarına gerekli zamanı ayıramamakta ve onlardan gelen istekleri çoğu zaman karşılayamamaktadır.

Tablo 5: *Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları Sorunlar; Çocuklara Yeterince Vakit Ayıramama*

Mülakat Sonucuna göre Katılımcıların Sorunları	Mülakat Sonuçları
Çocuklara Zaman Ayıramama	30/15

Mülakat sonucu katılımcıların yaklaşık olarak %50’si çocuklarına yeterince vakit ayıramama sorununa dikkat çekmişlerdir.

Görüşme yapılan tıbbi sekreterlerin bu soruna ilişkin düşüncelerinden bazıları şu şekildedir:

Tablo 6: Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları Sorunlar; Çocuklara Yeterince Vakit Ayıramama İle İlgili Mülakat Bulguları

M-5	<p>“Çocuğumla kaliteli vakit geçiremiyorum. 3 yaşında yani biz iki yıl ücretsiz izindeydim ben iki yılın sonunda işe başladığımla işte çocuğumda işte sen neden işe gidiyorsun? Neden işe gitmen gerekiyor? Babalar para kazanır anneler para kazanmaz gibi daha sonra diş gıcırdatmalar falan başladı strese bağlı yani benim işe başladığım dönemde çocukta diş gıcırdatmalar falan başladı sabah uyanıp işe gitmemelisin yani çocuk çok streslendi daha sonra biz onu kreşe falan gönderdik bunlar azalsın diye ama kreşten almaya gittiğimde yarın işe gitmeyeceksin değil mi? diye sorular hayır gideceğim mecburum buna yani kaliteli vakit geçiremiyoruz çocukla öyle söyleyeyim kısacası..”</p> <p><i>Kırklareli Devlet hastanesi / 21.11.2018</i></p>
M-15	<p>“Çocuklarıma kreş dönemine kadar bakıcı daha sonra kreş ve okul dönemi başladı. Sabah onları okula veya kreşe uğurlayan ve akşam karşılayan kişinin anne değil de bir bakıcının olması hem çocukları hem de anne olarak beni etkiliyor.”</p> <p><i>Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü / 04.12.2018</i></p>
M-19	<p>“Kızımın bazı anlarını zamanın çoğunu işte geçirdiğim için kaçıyorum. İlk kelimesi söylemesi gibi..”</p> <p><i>Lüleburgaz Devlet Hastanesi / 07.12.2018</i></p>
M-24	<p>“Çocuklar evet bu her daim kafamda soru işareti onlara zaman ayıramamak, onların isteklerini yerine getirememek zaman zaman tabi kötü etkiliyor insanı..”</p> <p><i>Babaeski Devlet Hastanesi / 07.12.2018</i></p>
M-26	<p>“Çocuğum ile kaliteli vakit geçirmeye çalışıyorum ama annesi bütün gün evde olmadığı için eksikliğini hissediyor fazlasıyla.”</p> <p><i>Pınarhisar Devlet Hastanesi / 07.12.2018</i></p>
M-30	<p>“Kaliteli vakit geçiremiyoruz. Büyük sebebi maddi zorluk oluşturuyor. Çocuğa karşı suçluluk duygusu oluyor çocuk oyun oynamak istiyor ve sitem ediyor.”</p> <p><i>Vize Devlet hastanesi / 07.12.2018</i></p>

“Yukarıdaki tabloda yazan ifadeler görüşülen 30 tıbbi sekreter arasından rassal olarak seçilmiştir.”

Değerlendirme

Tıbbi sekreterler ile araştırmacının yapmış olduğu görüşmelerde, “ocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplarda çocuklarına yeteri kadar vakit ayıramamaktan Őikyeti oldukları görülmektedir.

Gün içinde zamanın büyük bir bölümünü çalıştıkları işte geçiren tıbbi sekreterler mesai sonrası eve gittiklerinde çocuklarıyla yeteri kadar ve kaliteli vakit geiremediklerini ve çocuklarının özel anlarında ya da okul aktivitelerin çoğu zaman bulunamadıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların çocuklarının büyük ölçüde anne özlemi duydukları kimi tıbbi sekreterlerin çocuklarının annelerine işe gitmemeleri gerektiğini ya da işe neden gidiyordun diye soru sordukları belirtilmiştir. Mülakata katılan tıbbi sekreterler çocuklarıyla yeteri kadar ilgilenemedikleri ve işte oldukları süre içerisinde akıllarının hep çocuklarında kaldığı ve yoğun iş süreçleri içerisinde bireyleri olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Bu açıdan tıbbi sekreterler aileden işe yönelik bir çatışma yaşadıkları ve iş süreçlerine olumsuz bir etkisi olduğunu ifade etmişlerdir.

Literatürde bu konuya benzer diğer çalışmalarda da şu sonuçlara ulaşılmıştır;

Ustabaş ve Fındıklı (2017: 439)’nın yaptıkları çalışmada, “kimi kadın yöneticilerimizin iş yaşamlarındaki yoğun tempo sebebiyle evliliklerini yrtemedikleri, iş- aile yaşam dengesi kurmada zorluk yaşadıkları anlaşılmıştır.”

Dursun ve İştar (2014: 133)’a göre “Kadın alışanların yaşamış oldukları iş-aile yaşam çatışmasının iş ve yaşam doyumunu üzerine etkisine yönelik yaptıkları bu çalışmada, iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerinde negatif yönlü bir etkide bulunduğu tespit etmişlerdir.”

Turunç ve Erkuş (2010: 433)'un yaptıkları çalışmada, “İş-aile yaşam çatışması iş stresinde artışına neden olurken, iş stresi de iş tatmininde azalmaya neden olmaktadır sonucu görülmektedir.”

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma yaşamında iş doyumu kavramı 1930'lu yıllardan günümüze literatürde geniş yer bulan bir konudur, örgütlerin hedefleri içerisinde yer alan iş doyumu ve bu konuda yapılan çalışmalar giderek artmaktadır.

İş ve aile kavramlarına bakıldığında, bu kavramların birbirinden ayrı düşünülmesi çok zordur. İş ve aile rolleri insanın tüm yaşam alanlarını etkileyen en önemli iki faktördür. İnsanların yaşamlarında en fazla önem verdikleri ve vakitlerinin büyük kısmını harcadıkları kurumlardır. Aile kurumu içerisinde aile fertlerinden oluşan bireylerin belirledikleri birtakım kurallar ve davranış kalıpları vardır. Bu kurallara farklı kişilik yapısından oluşan aile bireyleri de uymak zorundadır. Aynı şekilde kişinin çalışma ortamında buna benzer kurallar bütünü, kişiye iş alanında da birtakım sorumluluklar yüklemektedir.

Uygulanan mülakat çalışması ile kadınların iş hayatındaki rollerin dışında da aile yaşamı içerisinde anne, eş ve evlat olma gibi birden fazla role sahip olmasının; Aile ilişkilerini nasıl etkilediği, iş yaşamı içerisinde kadın olduğundan dolayı cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşmış ve karşılaşmadığı, iş-özel hayat dengesini kurarken yaşadığı zorlukların neler olduğu, rol çatışması yaşanıp yaşanmadığı, iş hayatının aile yaşantısına etkilerinin neler olduğu, çocuklarına ve eşlerine yeterince vakit ayırıp ayıramadığını belirlemek amaçlanmıştır.

Bu mülakat çalışması Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü, Kırklareli merkez Devlet Hastanesi ile ilçe Devlet Hastanelerini oluşturan Lüleburgaz, Babaeski, Pınarhisar ve Vize Devlet Hastanelerinde çalışan 30 kadın tıbbi sekreter ile yapılandırılmış mülakat tekniği kullanarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeyi kabul eden tıbbi sekreterler ile 20 Kasım 2018 ile 7 Aralık 2018 tarihleri arasında çalıştıkları hastanelerde ziyaret edilerek gerekli görüşmeler sağlanmıştır. Bu görüşmelerde, katılımcılara araştırmanın amacı, kapsamı ve yöntemi ifade edilerek literatüre katkısı anlatılmıştır.

Yapılan bu görüşmeler ortalama yirmi dakika ile kırk beş dakika arasında tıbbi sekreterlerin buldukları hastanelerde, kendi çalıştıkları idari birimlerin odalarında ve hastane içerisinde bulunan toplantı salonlarında gerçekleştirilmiştir.

Bu amaç doğrultusunda tıbbi sekreterler ile araştırmacının yapmış olduğu görüşmelerde, *“Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?”* sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde katılımcıların yaklaşık olarak %60'ının ailesine vakit ayıramadığı tespit edilmiştir. Bu sorunla beraber tıbbi sekreterlerin işten aileye yönelik çatışmalarının iş tatmini ve aile yaşam tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi vardır.

“Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde ise, katılımcıların yaklaşık olarak %50'si çocuklarına yeterince vakit ayıramama sorununa dikkat çekmişlerdir. Bu açıdan tıbbi sekreterler aileden işe yönelik bir çatışma yaşadıkları ve iş süreçlerine olumsuz bir etkisi olduğu görülmektedir.

Tüm bu sonuçlar çalışmanın temel hipotezini destekler niteliktedir. Ayrıca iş-aile çatışması sebebiyle kadınların erkeklere oranla daha fazla sorunlar yaşadığı ve kadınlara ev içerisinde yaptığı işlerden dolayı erkeklere oranla daha fazla sorumluluk yüklenmektedir. Toplum tarafından yüklenen bu rol ve sorumluluklardan dolayı kadınların toplumsal cinsiyet rolünü içselleştirdikleri görülmektedir. Bu açıdan kadınların önemli bir kısmı çalışma hayatının yoğun temposundan ailesine ve çocuklarına yeteri kadar zaman ayıramadıklarını ifade etmektedirler.

Bu sonuçlara göre tıbbi sekreterlerin yaşadıkları iş-aile çatışmasının azaltılmasına yönelik olarak bazı önerilerde bulunabiliriz:

Yaptığımız araştırma neticesinde cinsiyetin iş-aile çatışması açısından önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Kadınların ev işi ve çocuk bakımı gibi işleri tek başlarına yapmaya çalışmaları onlarda iş-aile çatışmasının daha da fazla yaşanmasına neden olmaktadır. Toplum tarafından kadına yüklenen iyi bir ev kadını olma rolünün üstüne iş yoğunluğunun eklenmesiyle beraber kadınlar kendilerini yorgun ve tahammülsüz

hissetmektedirler. Bu bakımdan kadınların iş yaşamlarından daha fazla tatmin almalarının eşlerinin onlara ev işlerinde yardımcı olmasıyla gerçekleşeceğinden, erkeklere bu noktada bir hayli önemli görevler düşmektedir.

İşverenler ya da işyerleri evli ve çocuklu çalışanlarına aile dostu politikalar izleyip, gerektiğinde danışmanlık ve destek hizmeti vermesiyle birlikte çalışanların performans düzeylerinde artış olacağı unutulmamalıdır. Kadınların günümüzde işgücü içerisinde önemli bir yer edindiği düşünüldüğünde, çalışan kadınların göstereceği performans çalışmakta oldukları kurumun performansı ile doğru orantıda olacağı dikkate alınarak işverenlerde bu doğrultuda iş-aile yaşamı dengesi içi kendilerine düşen sorumlulukları yerine getirmelidir. Araştırma sürecinde bu ve buna benzer durumlarla karşılaşan çalışanlara, çalıştıkları kurumlar tarafından kısmi süreli çalışma ya da diğer esnek çalışma şekilleri sağlanmalı bu sayede yoğun iş temposu azaltılmalıdır. Bunun yanı sıra çocuklara vakit ayırma konusunda destek olunmalı, doğum izni ve çocuk bakım evleri gibi imkânlar yaratılarak kadınların ailesinden kaynaklı yaşadıkları çatışmalarında önüne geçilmelidir.

KAYNAKÇA

- Adak, N. (2007). “Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı”, *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay’a Armağan Özel Sayı*, C. 17, ss. 137-152.
- Agho, A., Mueller, C. ve Price, J. (1993). “Determinants Of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test Of A Causal Model”, *Human Relations*, Vol. 46, No. 8, pp. 1007-1027.
- Akıncı, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, C. 4, ss. 1-25.
- Aktaş, E., Teksöz E. ve Ocakçı Ferda A. (2012). “Ailede Kadınının Değişen Rolünün Çocuk Sağlığına Etkisi ve Aile Merkezli Bakımın Önemi”, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, C. 28, S. 1, ss. 73-80.
- Alkış, H., ve Öztürk, Y. (2009). “Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 28, S. 28, ss. 212-236.
- Allen, T. D., Herst, D.E., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). “Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, No. 2, pp. 278-308.
- Anafarta, N., Kuruüzüm, A. (2012). “Demographic Predictors of Work Family Conflict for Men and Women: Turkish Case”, *International Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 13, pp. 145-158.

- Ataklı, A., Dikmetaş, E. (2003). "The Job Satisfaction of the Manager and Clinic Secretary", *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Vol. 4, No. 8, pp. 158-166.
- Arbak, Y., ve Kesken, J. (2005). Örgütsel bağlılık, sağlık hizmetlerinde sürekli gelişim için davranışsal bir yaklaşım. *İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi*.
- Aşık, N. A. (2010). "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", *Türk İdare Dergisi*, S. 467, C. 6, ss. 31-51.
- Aycan Z., Eskin M. (2005). "Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey", *Sex Roles*, Vol. 53, No. 7-8, pp. 453-471.
- Aydın, M. ve Akan, N. (2010). "Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu", *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, C. 3, S. 1, ss. 15-21.
- Aydınlı, H.İ. (2005). "İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler ve Bir Uygulama", *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi*, Temmuz-Ağustos-Eylül, S. 149, ss. 62-84. <http://tisej.com/files/arsiv/2005-149.pdf> ,(Erişim: 26.02.2018).
- Aytaç, S., (2001). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*, Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Bacharach, S. B., Bauer, S. C., ve Conley, S. (1986). "Organizational Analysis of Stress: The case of Elementary And Secondary Schools", *Work and Occupations*, Vol. 13, No. 1, pp. 7-32.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). "Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 4, C. 7, ss.1-30.
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N.H. (2006). "İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu", *Türk Psikiyatri Dergisi*, C. 17, S. 1, ss. 32-45.
- Benli, A., Yenihan B. ve Öner, M. (2016). "Aile Hekimlerinin İş Tatmin Düzeyleri ile Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Seviyeleri Arasındaki İlişki: Kocaeli Örneği", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 28, S. 3, ss. 415-431.
- Bilge, F., Akman, Y., ve Kelecioğlu, H. (2007). "Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 32, ss. 11-20.
- Birgili, F., Salış, F. ve Özdemir, S. (2008). "Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Bazı Etmenlerin İncelenmesi", *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, C. 13, S. 2, ss. 27-37.
- Bruck, Carly S., Allen, Tommy D. ve Spector, Paul E., (2002), "The Relation Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis", *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 60, pp. 336-353.

- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Mosley, D. C. ve Carr, J. C. (2008). "The Impact of Work-Family Demand on Work-Family Conflict", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23, No. 3, pp. 215-235.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C. 9, S. 1, ss.1-18.
- Burnard, P., Morrison, P. ve Phillips, C. (1999). "Job Satisfaction Amongst Nurses In An Interim Secure Forensic Unit In Wales", *Australian New Zealand Journal Of Mental Health Nursing*, Vol. 8, pp. 9-18.
- Carlson, Dawn S. (1999). "Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 55, No. 2, pp. 236-253.
- Charles H. ve Titus, O. (1999). "The Effect of Age on The Satisfaction of Academics With Teacherand Research", *International Journal of Social Economics*, Vol. 26, No. 4, pp. 537-544.
- Cınamon, R. Galı ve Rıch, Y. (2002), "Gender Differences in the Importance of Work And Family Roles: Implications For Work-Family Conflict", *Sex Roles*, Vol. 47, No. 11-12, pp. 531-541.
- Claudio, G.C. (2007). "Job Satisfaction of Italian Nurses: An Exploratory Study", *Journal of Nursing Management*, Vol. 15, pp. 303-312.
- Clark, S. C. (2000). "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", *Human Relations*. Vol. 53, No. 6, pp. 747-770.

- Ceylan, A., Ulutürk, Y., H. (2006). “Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C. 7, S. 1, ss: 48-58.
- Conklin, E. A., ve Cano, J. (1999). “Job satisfaction of Ohio Agricultural Education Teachers”, *Journal of Agricultural Education*, Vol. 21, No. 4, pp. 19-27.
- Çakmur, H. (2011). “İş Doyumu Kavramı ve Değerlendirilmesi Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği”, *Turkish Armed Forces (TAF), Preventive Medicine Bulletin*, C. 10, S. 6, ss.759-764.
- Çarıkçı, İ. H., ve Oksay, A. G. A. (2004). “Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 2, ss. 157-172.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 9, S. 1, ss. 153-170.
- Çarıkçı, H., Çiftçi, M., Derya, S. (2010). “İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 53-65.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerde İnsan Davranışı*, Çev. Kemal Tosun. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını No 199.

- Demiral, Y. ve öte. (2006). “Üniversite Hastanesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumunun Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, C. 20, S. 3, ss. 157-164.
- Dursun, S., İhtar, E. (2014). “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 28, S.3, ss. 127-137.
- Duxbury, Linda, E. Cristopher, A. Higgins. (1994). “Work Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type and Received Control”, *Journal of Family Issues*, Vol. 15, No. 3, pp.449-466.
- Edwards, J. R. and Rothbard, N. P. (2000). “Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs”, *Academy of Management Review*, Vol. 25, No.1, pp. 178-199.
- Eğimli, A. T. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 23, S. 3, ss. 35-52.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş stresi, İş doyumunu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 205447).
- Eker I. (2011). *İş, Aile ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 1492).

- Ercoşkun, M. H., ve Nalçacı, A. (2005). “Öğretimde Psikolojik İhtiyaçların Yeri ve Önemi”, *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 11. ss. 354-370.
- Erdem, B. ve Kaya, İ. (2013). “Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İş görenler Tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Ocak, S. 35,
- Eren, E. (2016). *Yönetim ve Organizasyon: (Çağdaş Ve Küresel Yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erigüç, G. (2000). “Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, C. 5, S. 37, ss.7-36.
- Ertürk, K. Ö., ve Kıyak, C. M. (2011). “Müşteri Memnuniyetini Artırma Aracı Olarak Halkla İlişkilere Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Penceresinden Bakmak”, *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, C. 32, ss. 127-150.
- Evans P. and Bartolome F. (1984). “The Changing Pictures of the Relationship Between Career and Family”, *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 5, pp. 9-21.
- Freudenberger, H. J. (1974). “Staff burn-out”, *Journal of social issues*, Vol. 30, No. 1, pp. 159-165.
- Ford. M.T , Heinen, B.A., ve Langkamer. K L. (2007). “Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 1, pp. 57-80.

- Garretto, F. (2000). "Life Satisfaction Homeostasis and the Role of Personality", *Bachelor of Arts (Honours) Degree School of Psychology*, pp. 1-66.
- Gini, A. (1998). "Work, Identity and Self. How We Are Formed by The Work We Do", *Journal Of Bussiness Ethics*, Vol. 17, pp. 707-714.
- Giray, M. D., Ergin, C. (2006). "Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi", *Türk Psikolojisi Dergisi*, C. 21, S. 57, ss. 83-107.
- Grandey, A. A. and Cropanzano, R. (1999). "The Conservation of Resources Model Applied To Work-Family Conflict And Strain", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54, pp. 350-370.
- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76-88.
- Güler, D., ve Ulutak, N. (1992). "Aile Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Türk Toplum Yaşantısında Aile", *Anadolu Üniversitesi Kurgu Dergisi*, S. 11, ss. 51-76.
- Günbay, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdülenme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Gönen, E., Hablemitoğlu, Ő. ve Özmete, E. (2004). *Akademisyen Kadınlar*, İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Gözener, E. ve Sayın, S. (2007). “Devlet ve Özel Hastanelerdeki Hekimlerin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması”, *EđitiŐim Dergisi*, Ağustos, 2007, S. 16.
- Hamid S. ve öte. (2014). “Job Satisfaction Among Nurses Working In The Private and Public Sectors: A Qualitative Study In Tertiary Care Hospitals In Pakistan” *Journal Of Multidisciplinary Healthcare*, Vol. 7, pp. 25-35.
- Hennessy, K.D., (2005). “Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study”, *University of Maryland Masters of Arts*, pp. 1-116.
- Higgins, C. A., Duxbury L.E. and Christopher A. (1994). “Work-family conflict: A comparison by gender, family type and perceived control”, *Journal of Family Issues*, Vol. 15, pp. 144-150.
- House J. S., Landis K. R. and Umberson D. (1988). “Social Relationships and Health”, *Science*, Vol. 241, No. 2, pp. 540–545.
- <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm> “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler, Ailenin Korunmasına Dair 41. madde”, (Erişim Tarihi: 09.03.2018)
- Ilies, R., Pater, I. E., Lim, S. ve Binnewies, C. (2012). “Attributed Causes for Work-Family Conflict: Emotional and Behavioral Outcomes”, *Organizational Psychology Review*, Vol. 2, No. 4, pp. 293-310.

- İşcan, Ö. F., ve Timuroğlu, M. K. (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 21, S. 1, ss. 119-135.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., ve Locke, E. A. (2005). “Care Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 2, pp. 257-258.
- Karabay, E M. (2015). “Sağlık Personelinin İş Stresi, İş- Aile Çatışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 13, S. 26, ss. 113-134.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Keser, A. (2014). *İş Stresi Kaynakları Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla*. Ankara: Türk Metal Yayınları.
- Kinnunen, U., Mauno, S. (1998). “Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict among Employed Women and Men in Finland”, *Human Relations*, Vol. 51, pp. 157-177.
- Krippendorff, K. (1980). “Content Analysis: An Introduction to is Methodology”, *Sage, Beverly Hills*.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Koray, M., Demirbilek, S., ve Demirbilek, T. (1999). *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını.

- Kutanis, R. Ö. (2003). *Örgütlerde Davranış Bilimleri: Ders Notları*. Sakarya: Sakarya Kitabevi Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Küçükusta, D. (2007). “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 9, S. 3, ss. 243-268.
- Marchese, M. C., Bassham G. and Ryan J.(2002). “Work-family conflict: A virtue ethics analysis”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 40, pp. 145-154.
- McLanahan, Sara ve Julia Adams (1987); “Parenthood and Psychological Well-Being”, *Annual Review of Immunology*, Vol. 5, pp. 237-257.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. and McMurrian, R. (1996). “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 4, pp. 400-410.
- Oğuzhan, T. (1999). “Sağlık Personelinin Mali Hakları”, *Toplum ve Hekim Dergisi*, C. 14, S. 3, ss. 213-217.
- Örücü, E. ve Esenkal, F. (2005). “Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatmini”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 8, S. 14, ss. 141-166.

- Özaltın, H. ve öte. (2002). “Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, *Gülhane Tıp Dergisi*, C. 44, S. 4, ss. 423-427.
- Özdemir, M. (1999). “Sağlık Çalışanlarının Sorunları”, *Toplum ve Hekim Dergisi*, C. 14, S. 6, ss. 402-411.
- Özdevecioğlu, M., Doruk, N. (2009). “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 33, ss. 69-99.
- Özen, S. ve Uzun, T. (2005). “İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 7, S. 3, ss. 128-147.
- Özkalp, E. (2003). “Örgütlerde İşin Çalışanlar İçin Anlamı ve İş Dizaynı”, *Kamu-İş Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 2-26.
- Özkalp, Enver., ve Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özmete, E., ve Eker, I. (2013). “İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 3, S. 1, ss. 19-50.
- Özmutaf, N.M., (2007). “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 8, S. 2, ss. 41-60.

- Öztürk, A. ve Soydan, Y. S. (2001). “Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 15, S. 1, ss. 333-345.
- Öztürk, A. ve Özdemir, F. (2003). “İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Artırılması”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 17, S. 1-2, ss. 189–202.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. A. (2001). “Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22, No. 5, pp. 551-568.
- Pehlivan, İ. (1980). “Örgütsel Stres Kaynakları ve Verimlilik”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, C. 24, S. 2, ss. 791-802.
- Reitzes, Donald C. ve Elizabeth J. Mutran (1987). “Multiple Roles and Identities: Factors Influencing Self-Esteem among Middle-Aged Working Men and Women”, *Annual Reviews*, Vol. 13, pp. 237-257.
- Rice, R. W., Frone M. R. and McFarlin D. B. (1992). “Work-nonwork Conflict and The Perceived Quality of Life”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, pp. 155-168.
- Roney, S. A. (2011). “Bilimsel Araştırma Nedir?”, *Anatolia: Journal of Tourism Research*, C. 22, S. 2, ss. 211-215.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 189624).

- Saari, L. M., ve Judge, T. A. (2004). "Employee Attitudes and Job Satisfaction", *Human Resource Management*, Vol. 43, No. 4. pp. 395-407.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, S. 1, C. 5, ss. 55-64.
- Tanner, B. M. (2007). *An Analysis of the Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Trust and Organizational Commitment in an Acute Care Hospital*, Saybrook Graduate School, San Francisco.
- Taş, A., ve Önder, E. (2010) "Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, S. 32, ss. 18-30.
- Thoits, Peggy A. (1995). "Identity-Relevant Events and Psychological Symptoms: A Cautionary Tale", *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 36, No.1, pp. 72-82.
- Thurman, J.H., Trah, G. (1990). "Part-time Work In International Perspective", *International Labour Review*, Vol. 129, No. 1, pp. 23-40.
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, İstanbul: Beta Yayınları.

- Turunç, Ö. Çelik, M. (2010) “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 14 S. 1, ss. 209-232.
- Turunç, Ö., ve Erkuş, A. (2010). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü”, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C. 10, S. 19, ss. 415-440.
- Tözün, M., Çulhacı, A. ve Ünsal, A. (2008). “Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu (Eskişehir)”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, C. 7, S. 5, ss. 377-384.
- Ustabaş, A. ve Fındıklı, M. A. (2017). “Çalışma Hayatında Kadın Yönetici Olmak: Türkiye’de Sanayi Sektöründe Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Sorunlar”, *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi, Kadın Özel Sayısı*, Y. 9, C. 9, ss. 421-441.
- Vallone, E. J., Donaldson, S. I. (2001). “Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time”, *Work and Stres*, Vol. 15, No. 3, pp. 214-226.
- Voydanoff, P., and Kelly, R.F., (1984), “Determinants of Work-Related Family Problems among Employed Parents”, *Journal of Marriage and Family*, Vol. 46, No. 4, pp. 881-892.
- Yiğit R., Dilmaç B., Deniz E. (2011). “İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması”, *Polis Bilimleri Dergisi*, C. 13 S. 3, ss. 1-18.

- Yelboğa, A. (2007). “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 4, S. 2, ss. 1-18.
- Yıldırım alp, S. (2011). *Kadının Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetinde Çalışma*, Basılmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 308449).
- Yıldırım alp, S., Öner M. ve Yenihan, B. (2014). “Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Düzeyleri: Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 165-182.
- Yıldız, S. M. (2017). *Örgütsel Davranış Seçme Konular*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, F., ve Ünsar, S. (2007). “Performans Değerlendirme Sistemi ve Kullanım Alanları”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, S. 1, ss. 35-57.
- Yılmaz, T. ve Şahin, N. H. (2008). “İş-Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri”, *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, C. 16, C. 63, ss. 188-194.
- Yüksel, İ. (2003). “İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama)”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 17, S. 1-2, ss. 213-224.

- Yüksel, İ. (2005). “İş Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini ve İş Tatmini Davranışları ile İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 19, S. 2, ss. 301- 314.
- Yüksel, H., ve Yüksel, M. (2014). “İş Doyumu İle İşten Ayrılma Düzeyi Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama.”, *Journal of International Social Research*, C. 7, S. 32, ss. 559-572.
- Watson, D.,Slack, A.K. (1993). “General Factors Of Affectivet Emprement And Their Relation to Job Satisfaction Over Time”, *Organizational Behavior and Human Decision Process*, Vol. 54, pp. 181-202.
- Wiley D.L., (1987) “The Relationship Between Work - Nonwork Role Conflict and Job Related Outcomes: Some Unanticipated Outcomes”, *Journal of Management*, Vol. 13, No. 3, pp. 467-472.
- Zedeck, S., ve Mosier, K. (1990). “Work in the Family and Employing Organization”, *American Psychologist*, Vol. 45, No. 2, pp. 240-251.

EKLER

EK1: Araştırmada Uygulanan Mülakat Formu

MÜLAKAT FORMU

Sayın Yetkili,

Bu mülakat, Kırklareli merkez ve İlçelerinde bulunan devlet hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterlerin yaşadıkları iş-aile çatışması ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik, yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

Mülakat sonucunda elde edilen bulgular sadece bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacak ve kesinlikle araştırmacılar dışında kimseye paylaşılmayacaktır.

Danışman: Doç. Dr. Bora YENİHAN

bora.yenihan@klu.edu.tr

Araştırma Sorumlusu: Mahmut GÖKTAŞ

Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği A.B.D. Yüksek Lisans Öğrencisi

mahmutgoktas35@gmail.com

Kırklareli Merkez ve İlçe Devlet Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışması ile İş Doyumları Arasındaki İlişki

SORULAR

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?
2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?
3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?
4. Rol çatışması yaşadınız mı?
5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?
6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?
7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Yapacağımız yardım ve desteklerden dolayı şimdiden teşekkür ederiz..

EK 2: Görüşme Yapılan Tıbbi Sekreterlere Ait Bilgiler

Görüşülen Tıbbi Sekreter	Kurumu	Unvanı ve Görevi	Görüşme Türü	Görüşme Tarihi
M-1	Kırklareli Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	20.11.2018
M-2	Kırklareli Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	20.11.2018
M-3	Kırklareli Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	21.11.2018
M-4	Kırklareli Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	21.11.2018
M-5	Kırklareli Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	21.11.2018
M-6	Kırklareli Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	21.11.2018
M-7	Kırklareli Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	22.11.2018
M-8	Kırklareli Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	22.11.2018
M-9	Kırklareli Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	23.11.2018
M-10	Kırklareli Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	26.11.2018
M-11	Kırklareli Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	27.11.2018
M-12	Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	04.12.2018
M-13	Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	04.12.2018
M-14	Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	04.12.2018
M-15	Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	04.12.2018
M-16	Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	04.12.2018
M-17	Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	04.12.2018
M-18	Lüleburgaz Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	07.12.2018
M-19	Lüleburgaz Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	07.12.2018
M-20	Lüleburgaz Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	07.12.2018
M-21	Lüleburgaz Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	07.12.2018
M-22	Babaeski Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	07.12.2018
M-23	Babaeski Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	07.12.2018

M-24	Babaeski Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	07.12.2018
M-25	Pınarhisar Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	07.12.2018
M-26	Pınarhisar Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	07.12.2018
M-27	Vize Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	07.12.2018
M-28	Vize Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	07.12.2018
M-29	Vize Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	07.12.2018
M-30	Vize Devlet Hastanesi	Tıbbi Sekreter	Yüz Yüze	07.12.2018

EK 3: Uygulanan Mülakat Formları

20.11.2018

M-1

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Ancak akşam aileyle vakit geçirebiliyoruz bu yüzden bana karşı sitem ediyorlar. Meslek yoğun bir iş temposu gerektiriyor bu yoğun tempo içerisinde ister istemez aileye vakit ayırma konusunda yetersiz kalabiliyorum.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Cinsiyet ayrımcılığı yaşamadım.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Çocuklar küçükken aklım onlarda kaldığı oluyordu ama şuan yaşları büyük herhangi bir sorunla karşılaşmadım.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Öyle dönemler oldu işe yansıtma konusunda çaba gösteriyoruz. İşteki disiplini evde yansıttığım zamanlar çocuklar bazen şikâyetçi olabiliyor.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Ailemin desteği var. Vakit ayırma ancak akşamları oluyor. Akşam aileyle vakit geçirebiliyoruz ancak. Birbirimizi destekleyerek anlayışlı olmaya çalışıyoruz. Kızım vakit geçirmek istediği zamanlarda iş dolayısıyla vakit ayıramıyorum. Bu yüzden bana karşı sitem ediyor. Evde iş bölümü var yardımcı oluyorlar.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Hafta sonları çocuklarla kısa vakit geçirebiliyorum. Sadece günlük neler yaptıkları hakkında muhabbet ediyoruz. Onlara yeteri kadar vakit ayıramıyorum.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Eşimden ayırırım. Eğitim alma konusunda düşüncelerim var.

20.11.2018

M-2

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Bugüne kadar bir problem yaşamadım ailem bu konuda sağ olsun beni destekliyor, aileme vakit ayırma konusunda herhangi bir sıkıntı yaşamıyorum. Ne kadar yorgun olsam da işten sonra vakit geçirebiliyoruz.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Hayır cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşmadım

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Bu konuda herhangi bir sorun yaşamadım bir sıkıntı olmadı.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Hayır yaşamadım.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Evet, ailemin desteği var bu konuda yardımcı olmaya çalışıyorlar.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Elimden geldiğince çocuklarla vakit geçirmeye çalışıyorum. Bu konuda eksiklik hissetmemeleri için elimden geleni yapmaya çalışıyorum.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Herhangi bir sorun yaşamıyoruz eşim bu konuda anlayışlı.

M-3

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

İşten yorgun geliyorsunuz çocuk ilgi istiyor vakit ayırmaya çalışıyorum. İlk zamanlar eve iş götürüyordum. Ev işlerim aksıyor ve aileme yeterince zaman ayıramıyorum.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Hayır karşılaşmadım. Resmi kıyafet düzenine uymak gerekiyor, fakat bazen kıyafetler yıkanmış oluyor mavi yerine siyah giyildiğinde sorun çıkartıyorlar.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Başka insanlar iş ve aile hayatını bir arada yürütme konusunda takdirle karşılıyorlar (çok yoğun çalışıyoruz). Anlayışsız yöneticilerle karşılaştım ama şuan sorun yok. Her insan mutlaka sorun yaşıyor yansıtmamaya çalışıyorum ama bir şekilde iş yürüyor. Ruhsal boşluk yaşadım.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Rol çatışması yaşamadım.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Aile desteği var, yorgunluktan dolayı ihmal oluyor ama alıştılar. Tahammülsüzlük var (özellikle hastalarla yaşadığım problemler). Çocuğa karşı suçluluk duygusu oluyor çocuk oyun oynamak istiyor ve sitem ediyor. Çocuk bakımı maddi ve manevi zorluyor. Büyük kızım üniversite okuyor masrafları bir hayli çok ve aldığımız maaş yetmiyor. Eşim ufak tefek işlerde yardımcı oluyor.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Çocuğuma yeteri kadar vakit ayıramadığımı düşünüyorum.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Kaliteli vakit yok çok yorgun oluyorum ve maddi zorluk var.

21.11.2018

M-4

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Çocuklarım evlendiği için evde eşimle beraberim. ev işlerim aksıyor. İşten geldikten sonra yorgun oluyorum. Aileme çok fazla vakit ayırma gibi bir durumum olmuyor.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Yaşamadım. Kıyafet konusunda mobbing ve dayatma var

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Ruhsal boşluklar yansıyor ister istemez fakat anlayışlı yöneticilerim vardı.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

“.....” biriminde çalıştığımndan dolayı farklı sorunlar yaşadığım oldu ister istemez rol çatışması yaşıyorum.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Aile desteği var. İşime karşı tahammülsüzlük var. Maddi manevi zorluk yaşadım. Eşim ev işlerinden anlamaz bu yüzden yardımcı olmuyor.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Çocuklar uzakta olduğu için onlarla gelince vakit geçirme şansı oluyor ama yine bu sırada yorgun oluyoruz çok fazla vakit ayırma şansımız olmuyor.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Eş ile vakit geçiremiyorum. (hafta sonları Pazar)

21.11.2018

M-5

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Meslek açısından baya olumlu çünkü hastanede çalıştığım için herkes şu doktor var mı? Bu doktor var mı? Muayene olacağım sıra alır mısın? Onu yap bunu yap sürekli böyle soruyorlar o yüzden baya bir olumlu etkiliyor. **Ben: ailenize vakit ayırma konusunda sıkıntı çekiyor musunuz?** Aileme vakit ayırma konusunda sıkıntı çekiyorum. Çünkü burada tek kaldığım için yoğun çalışma temposunda onları unutabiliyorum. **Ben: bu konu hakkında olumsuz bir şey söyler misiniz?** Yani sadece ailemden uzak olmak onun dışında bir sıkıntı yok.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Yani öyle bir durumla karşılaşmadım şimdiye kadar genelde zaten doktorla birebir çalışıyorum ben erkek doktorlarımızda oldu bayan doktorlarımızda oldu ama öyle bir şey başıma gelmedi. **Ben: peki erkek ya da kadın fark etmeksizin amirleriniz üstleriniz size saygı gösteriyorlar mı?** yani tabi.. İşle ilgili bazı problemler oluyor ama sonuçta çözülüyor ama öyle birebir bir hakaret böyle bir ayrımcılıkla karşılaşmadım. **Ben: peki erkek ya da kadın fark etmeksizin tacizle (mobbing) karşılaştınız mı?** Mobbing bazen oluyor üstler tarafından ama.. **Ben: biraz açar mısınız?** Mesela ne ile karşılaştınız bu konuda? Yani şöyle kişisel çevirip mobbing olayını yerinde ayrılma gibi bir durum işte hani işimi düzgün yapmadığım ile ilgili ama bu

doktorlarım ile alakalı değil yani ben doktorla birebir çalıştığım için diğer röntgen teknisyenleri veya bölümde çalışan başka insanlar tarafından ama doktorla çalıştığım için birebir doktorum böyle bir şeye gerek duymadı. Yerimin değiştirilmesi veya işimi aksattığımla ilgili bir şey belirtmediği için mevzu çok büyümedi. **Ben: bu konuyla ilgili şikâyette bulundunuz mu?** Tabii evet. **Ben: kıyafet veya giyim konusunda erkek ya da kadın yönetici fark etmeksizin herhangi bir şikâyet aldınız mı?** Benimle ilgili olmadı. Ama çalıştığım bölümle alakalı oldu topuklu ayakkabı giyme ve etek giyme konusunda yine de onlar işle ilgili değildi. İnsanların kendi kişisel problemleriydi hani şey gibi düşünün işle ilgili bir şey söyleyemediği için başka bir yerden nasıl vurabilirim. Nasıl ayağını kaydırabilirim gibi topuklu ayakkabı giyiyor normal mi? İşte.. **Ben: bu konuda kadın yöneticilerden mi? yoksa erkek yöneticilerden mi daha çok şikâyet oluyor?** Erkek. **Ben: bu konuda olumlu olarak bir şeyler söylemek ister misiniz? (cinsiyet ayrımcılığı yaşamamanız gibi vb) bu sizin özgüveninize ifade yeteneğinize artırdı mı? Ya da performansınıza ya da motivasyonunuza katkı yaptı mı?** Ben karşılaşmadım ama bölümde bununla karşılaşan arkadaşlar oldu ama doğal olarak yani işine yansıyor izin almak zorunda kalıyor baya bir depresif hale gelmişti ben öyle bir şeyle karşılaşmadım karşılaştım şikâyet ederdim.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

(İş-özel hayat dengesi ile alakalı bilgi aktarımı yapıldı.)

Ben: mesela kendinizi iş hayatına kaptırıp özel hayatınızı ihmal ettiniz mi? Yok hayır izin almada da bir problem olmadı geçen haftada ailesel bir sağlık problemi yaşadım gayet rahat bir şekilde izin alıp gittim bir problem olmadı. **Ben: çalışma arkadaşlarınız anlayışlı mı?** Anlayışsız olanlar var ama genelde hallediliyor problem bir üst düzeye çıktığında problem diğer üst kısım hallediyor problemleri.. **Ben: peki evde yaşadığınız ruhsal durumlarla alakalı boşluklar yaşadığınız zaman bunu işinize yansıtıyor musunuz? Performansınıza?** Yok, hayır ben: ailenizden uzak olduğunuz için ruhsal bir boşluğa düştüğünüz oluyor mu? Zaman zaman.. **Ben: kafanız oraya takılıp işyerinizde performansınız düşüyor mu?** Performansa yansımıyor ama böyle ruhsal olarak dengesizlik oluyor.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

(Rol çatışması kavramı açıklandı.)

Cevap: olmuyor. *Ben: arkadaşlarınız arasında kuralcı olmakla suçlanıyor musunuz? Mesela arkadaşlarınızın çok disiplinlisin işyerindeki olayları bize yansıtıyorsun sosyal çevrenizde böyle bir şey ile karşılaştınız mı?* İş hayatını yansıtıyorsun değil de şimdi her gün erken kalktığım için çok fazla aktif bir şeyler yapamıyorum. Şehir dışına çıkamıyorum hafta içi ya da işte hafta içi çok geç saate kadar dışarıda durmuyorum. Çalıştığım için onunla ilgili problem oluyor. *Ben: evde ki sorunlarınızı evde, işteki sorunlarınızı işte bırakabiliyor musunuz?* Bazen olmuyor. *Ben: bunu biraz açabilir misiniz?* Yani işyerinde problem olduğunda ya da dışarıda bir problem olduğunda ister istemez yansıyor yani en son şimdi ailemle ilgili sağlık problemi yaşadığımda doğal olarak kendimi biraz daha böyle durgun olabiliyorum.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Ben: mesela bu konuda ailenizin bir desteği var mı? Evet. *Ben: ailenize bu desteğinizi yansımaları neler?* Başarıma ve motivasyonuma katkı sağlıyor tabi. *Ben: zihinsel yorgunluğun verdiği zihinsel tahammülsüzlük var mı? (aileye yansması)* yo sınırlı davranmıyorum genelde o durumlar izinden dönünce oluyor şimdi izinde baya vakit geçirdiğimiz için buraya gelince böyle bir yalnızlık duygusu oluyor ev boş.. *Ben: mesleğinize karşı olumsuz bir tutumunuz var mı? (iş yoğunluğu)* olumsuz bir tutum yok. *Ben: aileniz yanınızda iken iş hayatınız nasıl gidiyor?* Daha iyi oluyor daha düzenli bir hayat oluyor zaman daha belli oluyor çıkışta direkt eve gidiyorum. Ama tek olduğumda bazen eve gitmiyorum.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Ben: mesela çocuğunuzla kaliteli vakit geçirebiliyor musunuz? Çocuğumla kaliteli vakit geçiremiyorum. *Ben: kaç yaşında bu arada çocuğunuz?* 3 yaşında yani biz iki yıl ücretsiz izindeydim ben iki yılın sonunda işe başladığımla işte çocuğumda işte sen neden işe gidiyorsun? Neden işe gitmen gerekiyor? Babalar para kazanır

anneler para kazanmaz gibi daha sonra diş gıcırdatmalar falan başladı strese bağlı yani benim işe başladığım dönemde çocukta diş gıcırdatmalar falan başladı sabah uyanıp işe gitmemelisin yani çocuk çok streslendi daha sonra biz onu kreşe falan gönderdik bunlar azalsın diye ama kreşten almaya gittiğimde yarın işe gitmeyeceksin değil mi? diye sorular hayır gideceğim mecburum buna yani kaliteli vakit geçiremiyoruz çocukla öyle söyleyeyim kısacası..

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Ben: mesela yine eşinizle kaliteli vakit geçirebiliyor musunuz?
Eşimle kaliteli vakit geçiremiyorum. Çünkü ikimizde çok yorgun oluyoruz eve gittiğimizde oda zaten hani onunda yoğun bir çalışması var benimde var o yüzden çok kaliteli vakitler geçiremiyoruz ancak hafta sonları geçirebiliyoruz.. İş hayatımın buna etkileri var mı? bide mesela gün içinde böyle işte sürekli konuşuyorsunuz birileriyle muhatap oluyorsunuz insanlara bir şeyler anlatıyorsunuz bu sizde yani bedensel olmasa da zihinsel bir yorgunluk ve eve gittiğinizde artık konuşmak istemiyorsunuz kimseyle..

21.11.2018

M-6

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Mesleğim ve yaptığım işle ilgili ev işlerim aksamıyor, gündüz mesai şeklinde çalıştığım için aileme zaman ayırabiliyorum. Eşimle ilgili sorun yaşanmadı.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Hayır karşılaşmadım.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Hayır yaşamadım. Doğum sonrası izinlerimi zamanında kullanabildim. Amirlerimle ilgili özel bir durum olduğunda sıkıntı yaşanmadı.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

İdare çalışanı olarak işte yapılan tüm işlerim aklımda soru işareti olarak sürekli benimle evde mümkün olduğunca iyi bir anne ve eş olmaya çalıştım.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

İş hayatımda aile desteğim çok fazla olduğu için ev işlerim ben isteyken yapılıyor. Eşimde çalışan olduğu için yardımcı olmuyor. Çocukların bakımı bir yakınımız tarafından (halası) yapıldığından güvendiğimiz birisi olarak sıkıntı yaşanmıyor.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Çocuklarım anneye hasret olduğu için onlarla geçiremediğim vakit için bir üzüntü ve eksiklik oluyor. Onlara yeteri kadar zaman ayıramıyorum.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Eşimin çalışma saatleri benden daha fazla akşam 9'a kadar o zaman diliminde ve akşam yemeklerinde ailece sohbet edebiliyoruz. Hafta sonları da izinli günlerinde evde oluyoruz genelde sosyal hayatımız, sinema, gezme gibi aktivitelerimiz nerdeyse hiç olmuyor. Beraber aile ziyaretleri zaman buldukça çok seyrek yapıyoruz.

22.11.2018

M-7

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Aileme çoğu zaman vakit ayıramıyorum. Eve iş götürüyorum ve eşim bu iş konusunda anlayışsız. Ev işlerimde aksamaya yol açıyor, ya da örneğin; çocuk hastalandığında ya da zorunlu seyahatlerde zorlanıyorum

- 2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?**

Cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmadım.

- 3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?**

Anlayışlı yöneticilere sahibim ve herhangi bir sorunla karşılaşmadım.

- 4. Rol çatışması yaşadınız mı?**

Rol çatışması yaşamıyorum. Evi işe işi eve götürmem. Örneğin; çocuklar hastalandığı zaman aile büyükleri ilgileniyor.

- 5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?**

Eşimin çalışma saatleri dışında her türlü konuda destek veriyor. Zaman zaman ev ilerinde yardımcı desteği alıyorum. Eşim ev işlerinde yardımcı oluyor.

- 6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?**

Çocuğumla kaliteli vakit geçirebiliyorum. Okul derslerinle ve aktiviteleriyle ilgilenebiliyorum.

- 7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?**

Eşim yoğun çalışmasına rağmen fırsat buldukça birlikte kaliteli zaman geçiriyoruz

22.11.2018

M-8

- 1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir ?**

Ben burada zaten tek başıma evde kalıyorum ailem mersinde uzakta aile içi durumumu bir hayli fazla etkiliyor onlara gerektiği kadar vakit ayırma konusunda sıkıntı çekiyorum ailemde baya sitem ediyor haliyle yani bu durumdan karşılıklı olarak memnun değiliz..

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı ? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı ?

evet karşılaştım. Mesela ilk atandığımda çok erkek çalışanların içerisinde olmak istemediler. Bir bayan olarak yapamayacağımı düşündüler. Buraya ilk geldiğimde de hep erkek çalışıyordu burada bura da da yapamayacağımı düşündüler ama bir sıkıntı yaşamadım. **Ben: peki herhangi bir mobingle karşılaştınız mı ?** Hayır karşılaşmadım.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı ?

ben: anlayışsız yöneticilerle karşılaştınız mı ? hayır karşılaşmadım. Yani iş ve özel hayatı karıştırmadım zaten böyle bir şeyi de idareye veya çalışma arkadaşlarıma yansıtmadım. Onlarda aynı şekilde bana yansıtmadılar. **Ben: Her insanın yaşadığı duygusal boşluklar yaşıyor bunu işe yansıtmadınız ?** hayır.

4. Rol çatışması yaşadınız mı ?

öncesinde rol çatışması kavramı m-8'e açıklandı. Dediğim gibi ben tek başıma yaşadığım için böyle bir problemim olmuyor. Ama disiplinli miyim ? evet diyebilirim. Ama bunun işle çok bir alakası yok. **Ben: Peki sosyal hayatınız içerisinde disiplinli olduğunuz için kuralcı olmakla suçlandınız mı ?** evet. Böyle çok sabit fikirli ya da çok fazla değişmiyorsun diye suçlandım. **Peki evi evde işi işte bırakmayı becerebiliyor musunuz ?** evet.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir ? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte ?

Ben: yani ailenizin desteği var mı ? tabii ki de ailem destekliyor yani çalışmamı. **Ben: ailenize vakit ayıramadığınız zaman ve işinizin verdiği zihinsel yorgunlukla beraber tahammülsüzlük yaşıyor musunuz ?** işim açıkçası yani burada çok bir sıkıntılı bir durum yok. "....." birim özellikli bir yer zaten idaremiz de bu konuda anlayışlı zaten yani çok bir sıkıntı yaşatmadı idarede iş konusunda bu şekilde. **Ben: peki mesleğinize karşı olumsuz bir tutum sergilediğiniz oldu mu ?** (çok yoğun çalışma açısından) hayır hayır olmadı. Yeri geliyor çok çalışıyoruz yeri geliyor az çalışıyoruz ama hani mesleğimizi severek yaptığımız için bir problemle karşılaşmıyoruz o sizin dediğiniz gibi çok çalışıyorum gibi bir problem olmuyor yani.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir ?

ben: ben size bekar olduğunuz için şöyle bir soru soracağım. Suan bekarsınız bu meslekten dolayı çocuk sahibi olmaya cesaretiniz var mı ? tabikide dediğim gibi mesleğim çok yoğunluk gerektiren hani nasıl diyeyim size bir cerrah gibi sürekli yoğunluk gerektiren nöbet tutan bir meslek olmadığı için hani rahat bir meslek o yüzden yani çocuk yapmama evlenmemi engelleyecek bir durum söz konusu değil.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır ?

Hayır yok böyle bir şey düşünmüyorum. Hani böyle evliliğin mesleği çok etkilediğini çok düşünmüyorum en azından şu an için ama ben 2 yıllık mezunum tabii ki de bölümümü yükseltmek için dört yıla tamamlamak için uğraşıyorum ama yani bunun evliliği etkileyecek bir tarafı yok.

23.11.2018

M-9

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Göreve başlamadan önce yani eğitim durumumdayken çok tasvip edilmeyen bir bölümdü tıbbi sekreter mi olacaksın? Yani doktor olmak varken tıbbi sekreter olup yanında yazı mı yazacaksın? Gibisinden bir algı vardı. Yani çok dikkate alınan bir meslek olmadı daha sonrasında göreve başladıktan sonra ben ailemle beraber yaşamadığım için çok görmedikleri için ne yaptığımı dolayı bir çatışma yaşamıyorum. **Ben: ailenize yeteri kadar vakit ayırabiliyor musunuz?** Ailemden uzakta yaşıyorum. Sadece izin dönemlerimde onları yanına gidebiliyorum. Onun dışında onlar buraya geldikleri zaman bile yoğun mesai içerisinde çalıştığımndan dolayı çok fazla vakit ayıramıyorum burda olsalar bile.. ailem tabiki bu durumda dediğim gibi sitem ediyorlar şikayetçiler..

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Branşım tıbbi sekreterlik olarak değil de çalıştığım birimle alakalı yaşıyorum. Şuan ben “.... .. kurulunda” çalıştığım için karşıma sadece erkekler geliyor şimdi bu bölüme gelenlerde işte örnek veriyorum eşcinsel olanlar var onlar geliyor benimle muhatap olmak istemiyor çünkü ben aldığım evrakta onun tüm tanılarını görüyorum her şeyini görüyorum. Doğal olarak benimle iletişimi geçmek istemiyor yahut hepatiti var aids hastalığı var benimle muhatap olmak istemiyor, evraklarını göstermek istemiyor, beni görmezden gelebiliyor ya da sizinle konuşmak istemiyorum diyor, anlatacağı zaman benim orada olmamamı bakışlarıyla anlayabiliyorum yani yahut ürolojik bir hastalığı olabiliyor bu tarz sıkıntılar yaşıyorum sadece..

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Hayır. Yani iş ve özel hayatım birbirinden çok ayrı zaten. **Ben: kendinizi işe kaptırıp özel hayatınızı ihmal ettiğiniz oluyor mu? Özel hayatınızdan ruhsal durumlar sıkıntılar işe yansıtıldığı zaman üstlerinizden herhangi bir şikâyet aldınız mı?** Hayır. Genelde üstlerim şunu diyor bu biraz özgüvenli olacak ama ben genelde özel hayatımı ihmal edip iş hayatına fazlasıyla kafayı takan bir insan olduğum için yani bu konudan çok memnun olduklarını dile getirirler. **Ben: peki çalışma arkadaşlarınız iş-özel hayat dengesini kurarken herhangi bir sıkıntı yaşıyor mu size?** Şuan çalıştığım birimle alakalı herhangi bir problem yok ama daha önce ilk geldiğim zamanlar mesela kendi mesleğimden olan insanlarla problem yaşadım. Onlarla bir çatışma oldu istenmemem oldu çünkü aynı branşta olmamız ve onun yapacağı işi benim yapacak olmam bu konuda bir çatışma olmasına neden oldu. İşte kapılar yüzüme kapandı muhatap olunmadım. İş öğretilmedi yani şeyle karşılaştım bende bilmiyordum kendi kendim öğrendim sende kendi kendine öğren bu olaylarla karşılaştım. Bu olaylarla karşılaştığım tek kişi kendi meslektaşımı. **Ben: izin alma konusunda zorluk çekiyor musunuz?** Hayır. Eğer birbirimizle koordineli çalıştığım arkadaşlarımla bir problemim yoksa benim odamda çalıştığım bir ağabey var aynı işi yapıyoruz biz onunla sürekli koordineliyiz zaten

birbirimizi kendimize göre ayarladığımız zaman bu konuda ne idarecimiz ne de birim şefimiz herhangi bir problem çıkarmıyor.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Rol çatışması kavramı açıklandı. Ben: evde de işteki gibi davranma disiplinli olma? Evet yapıyorum. Çok emir veriyorum. Ya bu şundan kaynaklı daha önceki mesleğim infaz koruma memurluğuydu benim meslek gereği emir vermek ağız alışkanlığı oldu artık eve gittiğimde de hep emir vererek konuşmaya başladım. Buraya geldiğimde de bunu atlatırım diye düşündüm bundan vazgeçerim diye düşündüm ama buraya da asker geliyor askerlerde hani onlara karşı bir amir konumunda oluyoruz onlara da emir vererek konuşuyoruz konuşmak zorunda kalıyoruz tamamen çalıştığım birimle alakalı normalde özellikle emir vermemeye çok dikkat ediyorum. Ama çalıştığım birimle alakalı bazen emir veriyorum o yüzden eve yansıyor bazen annemler falan diyorlar bazen biz asker değiliz.. **Ben: işte ki sorunları işte evde ki sorunları evde bırakmayı becerebiliyor musunuz?** Ya bu işimi yapma oranımı etkilemiyor ben o gün yapacağım işleri yine bir şekilde yapıyorum. Ama mesela işyerine geldiğimde arkadaşlarımla bunun konusunu açıyorum konuşabiliyoruz veyahut yani birkaç dakika belki bir saat o konuyla ilgilenmem özel hayatımla ilgilenmem hani bir mola almam gerekebiliyor işte şefimden amirimden izin alıyorum belki dışarı çıkmam gerekebiliyor ama o gün yapmam gereken işin boyutunu aşmıyor yani o gün yapmam gereken işi bitirmiş oluyorum. İşimi etkilemiyor. **Ben: burada işlerin yürütülmesi için duygularınızı geri plana atıyorsunuz bu gibi bir durumla aileniz tarafından kuralcı olmakla suçlanıyor musunuz?** Vicdansızsın.. Çok vicdansız olduğumu söylerler.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Ben: iş hayatınızda ailenizin desteği var mı? Evet var. İlk başta dediğim gibi çok tıbbi sekreter olmamı biraz küçümsediler açıkçası ama hani çalışmaya başladıktan sonra belki bekâr olmam evimden çok uzakta olmam sürekli gidip gelemiyor olmam falan o yüzden sağ olsunlar her zaman arkamdadırlar. **Ben: başarınızı ve motivasyonunuzu nasıl etkiliyor bu durum?** Tabi canım gaza

getiriyorlar yani şimdi sen yaparsın falan yapıyorlar. **Ben: ailenizi ihmal ediyor musunuz?** Ediyorum. Sürekli aramadığım için gitmediğim için falan sürekli sitemler var ama yani.. **Ben: meslekten dolayı tahammülsüz olduğunuz oluyor mu?** Bazen kalmıyor. **Ben: bu durumda suçlanıyor musun?** Hani bazen derler ya şuraya kadar geldi bazen bu konuma geliyorsun çok gereksiz yere patladığın olabiliyor sonra hani vicdanen ben buna neden patladım ki, niye kırdım ki diyorum. Sonrasında daha yumuşak davranmaya çalışıyorum. Gönlünü almaya çalışıyorum ama şey oluyor sinir patlaması yaşıyorum. **Ben: bu durum mesleğinize karşı olumsuz bir tutum sergilemenize sebep oluyor mu?** Hayır. Bu tıbbi sekreterlikle alakalı değil daha çok böyle nasıl desem oturmamış düzenle ilgili sıkıntılardan dolayı olduğunu düşünüyorum. **Ben: ailenizden uzakta yaşıyorsunuz maddi manevi zorluk çekiyor musunuz?** Çekiyorum. Bazen çok yalnız hissedebiliyorsun kendini baya oturup ağladığım oluyor çok yalnızım diyerekten babamı çok özlüyorum babam diyerekten ağlıyorum. 25 yaşında olsanız da ağlıyorsunuz. Evi özlüyorum bazen büyüdüğü yeri özliyor insan bu kadar uzakta olmak ben “tokatlıyım” bin kilometre ötedeyim yani o yüzden manevi olarak yalnız kalmak biraz zor geliyor bazen, bazen çok alıştıysanız eve gitmeyi düşünmüyorsunuz artık alıştım yani diyorsunuz evi ne yapacağım yalnızlığa alıştım diyorsunuz o ayrı bir boyut oluyor. Maddi olarak ta artık ailenle arana herhangi bir ekonomik bağ kalmıyor bu bağları kopardığın için harcamaların, gelirin, giderin hepsi sana bağlı artık yani bazen ucunu kaçırabiliyorsun sıkıntıda yaşayabiliyorsun aldığın maaş yetmeyebiliyor hatta bir çok kez yetmiyor bazen acaba aileme gönderseniz mi? Falan oluyor.. Öğrenciyken daha rahattım dediğim günler bile oluyor.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Ben: bekâr olduğunuz için soruyorum bekâr olup ta bu meslekten dolayı çocuk sahibi olmayı düşünüyor musunuz? Akşam arkadaşlarla dışarı çıkıyoruz farklı işlerin olabiliyor bunu çok düşünüyorum yani gerçekten çok düşünüyorum evli ve çalışan kadınlar üstüne bir de çocuğu varsa gerçekten bunu nasıl başarıyorlar diyorum. Ben tek başıma yaşadığım halde hep bir şeyler eksik kalıyor unutuyorum geç kalıyorum çocuğu olan bir kadın bunu gerçekten nasıl başarıyor helal olsun bu ekstra bir problem yani ama bu benim çocuk sahibi olma isteğimi açıkçası geri plana atmıyor.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Ben: bekâr olduğunuz için soruyorum bekâr olup ta hırslı olan insanlar olur evliliğe sıcak bakmaz, meslekte daha iyi bir konuma gelmek ister, eğitim almak ister böyle bir durum var mı sizde?
Hayır, yok ben baya free takılıyorum bu konuda aman nasip falan diyorum yani.

26.11.2018

M-10

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Aile içi herhangi bir problem yaşamıyoruz. Aileme vakit ayırabiliyorum.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Evet karşılaştım.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Anlayışsız yöneticilerle karşılaştığım zamanlar oldu ama çok fazla problem yaşamadan problemi çözüme kavuşturduk.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Rol çatışması yaşamadım.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Ailem destek gösteriyor. Çocuk bakımı için yardım alıyorum. Daha fazla aileye vakit ayırmak isterim tabii ki

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Çocuğumla kaliteli vakit geçiremiyorum. Daha az zamanlı bir çalışma sistemimde çalışmak isterim.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Eşimle çok fazla vakit geçiremiyorum. Fırsat buldukça ailemle vakit geçirmeye çalışıyorum.

27.11.2018

M-11

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Şimdi şöyle işle ilgili bir sıkıntı yaşadığım zaman üzülmediğim zaman bu evde de oluyor ama eskisi gibi değil önceden ilk acemilik zamanlarında işi öğrenirken v.s o zaman daha çok oluyordu ama işi öğrenince işi bilince hani biraz daha onu absorbe edebiliyorsun..

Ben: peki ailenize vakit ayırabiliyor musunuz? Aileme vakit ayıramıyorum. İş yerinde bazı sıkıntılar oluyor o zaman biraz kendi problemlerine uğraşıyorsun çünkü aklın işte oluyor onu nasıl halledeceğim? Diye ondan dolayı yani.. **Ben: peki bu konuda eşiniz anlayışlı mıydı?** Evet, o konuda çok anlayışlı sağ olsun. **Ben: peki eve iş götürüyor musunuz?** Evet, götürdüğüm zamanlar oldu çözemediğim zamanlarda **ben: peki eve iş götürdüğünüzde aileniz ya da eşiniz nasıl karşıladı bu durumu?** Yardımcı olmaya çalıştı hatta yani bildiği yerlerden bana yardımcı olmaya çalıştı.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Maalesef evet karşılaştığımız zamanlar oldu yani oda işte yine işle alakalı biraz yapacaksın! Edeceksin! biraz da zorlaştırma genelde işle ilgili oldu yani.. **Ben: peki herhangi bir mobbingle karşılaştınız mı?** Mobbing olabilir yani sadece bu neden olmadı bu iş yanlış oluyor mesela bir evrakta bir şey eksiktir ilk acemi döneminde o zaman oldu yani bu neden eksik bu neden tamam değil neden zamanında gitmedi v.s bunun gibi şeyler yani.. **ben: giyim ve kıyafet konusunda kadın veya erkek yönetici fark etmeksizin herhangi bir uyarı aldınız mı?** Ben almadım hiç. **Ben: olumlu olarak nasıl yansıdı bu size?** O kişiye karşı daha temkinli oluyorsun. **Ben: peki özgüveninize, ifade yeteneğinize, performansınıza ve motivasyonunuza katkısı oldu mu?** tabi oluyor yani psikolojik olarak etkiliyor sun evet korkuyorsun falan bir şey sorduğunda bir iş verdiğinde elin ayağın birbirine dolanıyor telefon aradığın zaman ama şimdi bunlar yok yani onlar dediğim gibi acemilik döneminde

işi öğrenirken.. işi bildikten sonra zaten her şey tıkır tıkır ilerliyor yani sen işini biliyorsun.. O sıkıntılar olmuyor yani

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Özel hayatı çok işle yani karıştırmadım hani hastalık vs olduğu zaman hani bu sefer tabi iş hayatına yansıyor çünkü hastalık biraz daha farklı bir olay o konuda hiç sıkıntı yaşamadım o konuda yardımcı oldular yani.. **Ben: izin almada zorluk çektiniz mi?** yok hastalıkta yok hastalık olduğu zaman sıkıntı olmadı. **Ben: anlayışsız yönetici ya da anlayışsız çalışma arkadaşları ile karşılaştınız mı?** Yani şimdi kısmen ben: bu karşılaştığınız durumla ilgili olayı anlatmak ister misiniz? Yani şimdi bu durumlar geçmişte kaldı çok net hatırlamıyorum yani illaki olmuştur yani.. **Ben: mesela evdeki durumlarınız (psikolojik olarak) işe yansıyor mu?** Zaman zaman oluyor evet. Çok umursamamaya çalışıyorsunuz ama insanız oluyor zaman zaman.. **Ben: bu yansıttığınız durumlarda amirleriniz veya üstleriniz herhangi bir şikâyet ya da uyarı aldınız mı?** Yok, ama buraya geldiğin zaman işini yapıyorsun o ayrı bir şey ben üzgünüm bugün iş yapmayayım hadi öyle bir durum olmadığı için böyle bir durumla karşılaşmıyorsun.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

“Rol çatışması kavramı açıklandı.” Yok, hayır. **Ben: evde eş/anne rolündesiniz peki duygularınızı işe katıyor musunuz?** Evet, yani evli olunca bence daha mantıklı düşünüyorsun daha merhametli oluyorsun hani her anlamda olumlu oluyor bence hem iş hem ev yani her şey düzenli oluyor. **Ben: disiplinli misiniz peki?** yani disiplin şöyle sert biri değilim ama disiplini severim yani belli bir düzende gitmesini herkes sever yani.. **Ben: kuralcı olmakla suçlandınız mı?** Kuralcı hiç olduğumu düşünmüyorum. Onun için suçlanmamışımdır herhalde.. **Ben: peki işi işte evi evde bırakmayı becerebiliyor musunuz?** Şuan evet yani mümkün olduğu kadar bunun için çabalıyorum. En azından iş burada kalıyor eve yansımıyor önemli olanda bu zaten.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Şimdi şöyle ben hep hastalıktan konuya girdim çünkü yaşadığım için bu olayı hastalık vs olduğu zaman tabi işte biraz daha motivasyon açısından psikoloji açısından kendini iyi hissetmiyorsun ama bunun

içinde çevrede önemli çalıştığın arkadaş vs. **ben: peki aile desteğiniz var diyorsunuz?** Evet var. **Ben: ailenize ve evinize yeteri kadar vakit ayırabiliyor musunuz?** Yeteri kadar vakit? Çoğu zaman işte geçiyor gibi eve gidince zaman çok çabuk geçiyor elimden geldiği kadar ayırıyorum. **Ben: eve gittiğiniz zaman zihinsel bir yorgunlukla karşılaşıyorsunuz ailenizi ihmal ettiğiniz durumlarda ailenizde herhangi bir tepki alıyor musunuz?** Evet alıyoruz eşimde bende bazen aramayı falan unutuyoruz mesela ama eşimle ilgili yok o sıkıntı yok ama aile büyükler konusunda biraz oluyor yani.. **Ben: bu durumlarda tahammülsüzlüğünüz artıyor mu? Ya da mesleğinize karşılık olumsuz bir tutum sergiliyor musunuz?** Yok hayır. **Ben: eşiniz mesleğinizi hoş karşılıyor mu?** Evet aynen. **Ben: ev işlerinizde size yardımcı oluyor mu?** Evet. **Ben: peki ev işlerinde (yardım almak konusunda) maddi manevi zorluk çekiyor musunuz?** Yok, hayır çekmiyorum. **Ben: olumlu bir şeyler söyleyebilir misiniz?** Evet evdeki evliliğiniz iyi olduğu zaman hayatın her alanına yansıyor bence..

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Ben: çocuğunuz yok şöyle sorayım size bu meslekten dolayı ilerde çocuk sahibi olmaya cesaret edebiliyor musunuz? Evet, tabii ki de.. **Ben: çocuk sahibi olmayı düşünüyorsunuz?** Bu mesleğiniz etkilemiyor? hayır çünkü düzenli, düzenli giriş çıkışlarım olduğu için etkilemez yani..

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Ben: eşinizle kaliteli zaman geçirebiliyor musunuz? Evet, yani onun için çabalıyoruz çünkü o da çalıştığı için belli saatlerde birlikte olabiliyoruz onun haricinde evet yani birlikte olduğumuz zaman kaliteli mutlu olduğumuz şeyleri yapmaya çalışıyoruz. **Ben: o da (eşinizde) yoğun çalışıyor?** Evet, o da yoğun çalışıyor. **Ben: aileler arasında görüşme sağlayabiliyor musunuz?** biz çok uzak olduğumuz için maalesef bunları yapamıyoruz yani baya bir uzağız ne zaman izin alırsak o zaman gidebiliyoruz çok vakit geçiremiyoruz o konuda.. **Ben: hafta sonları yorgunluk hissi oluyor mu? Ya da bundan dolayı eşinizin size karşı bir sitemi oluyor mu?** Yok hayır.

M-12

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

İş hayatım aile durumumu etkilememektedir. Ev işi ya da diğer konularda herhangi sıkıntı yaşamıyorum. Hem eşim de anlayışlı ve yardımsever hem de öyle işi eve taşıyan biri değilim.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

İş hayatım boyunca cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmadım. Meslek hayatımda nereden bakılırsa kurum içerisinde birçok birimlerde de görev alıp başarılı bir şekilde tamamladım. Olumsuz bir tutum da tarafıma yapılmadı.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Eşimin görevinden dolayı farklı illerde farklı kurumlarda görev aldım ve oralarda da şüandaki kurumumda da üstlerimle herhangi bir sıkıntım olmadı.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

İşimi eve taşımıyorum ancak gerek mesleğimden olsa gerek de kişiliğimden dolayı, plancı ve disiplin hayatımın felsefesi. Bu tutumumdan eşim pek hoşnut değil. Anne oluşum mesleğimde olumsuz etki yaratmıyor.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Eşim ev temizliği, çocuk bakımı, alışveriş yani hemen her konuda bana destek olmaktadır. İşteki yoğunluk zihnimi de yorduğundan beyin yorgunluğu yaşıyorum. Ama eve gittiğimde işimi unutup aile hayatına çocuğumla ilgilenmeye devam ediyorum.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Çocuğuma yeteri kadar zaman ayıramıyorum. Bu çalışmamın çocuğumu, beni ve eşimi etkilemesine izin vermemeye çalışıyorum.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Hafta sonları mümkün olduğunca hafta içinden plan yaparak bir yerlere kahvaltıya, alışverişe, parka ya da gezmeye gitmek için planlar yapıyoruz. Eşim de bu plana uyum sağladığı için dolu dolu zamanımız oluyor. Benim ve eşimin ailesi ile telefonla sürekli iletişim halindeyiz. Farklı illerde olduğumuz için izinlerde bir araya gelebiliyoruz.

04.12.2018

M-13

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Ailemden kaynaklı herhangi bir sorun yaşamadım.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Hayır karşılaşmadım.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Bu konuda herhangi bir zorluk çıkarmıyorlar.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Bu dengeyi kurmak zorundasınız yoksa olacaklarla baş edemezsiniz.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Aile faktörü çok önemli burada bana da destek olmaya çalışıyorlar ellerinden geldikçe biraz da olsa tüm olumsuzları unutmamızı sağlıyorlar.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Çocuğa vakit ayırmaya çalışıyorum. Elimden geldiğince tabi mecbur çalışmak zorundayım. Çok fazla yeterli olmuyor.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Eşimde yoğun çalışıyor hafta içi mesai sonrası o yorgunlukla, hafta sonu ise aileyle bir araya gelerek görüşmeye çalışıyoruz

04.12.2018

M-14

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

İş ve aile içi ilişkilerde herhangi bir olumsuzluk yaşanmadı.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Cinsiyet ayrımcılığına dair herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmadım.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

İş özel hayat dengesini kurarken üstlerimle herhangi bir sorun yaşamadım.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Rol çatışması yaşamıyorum.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

İş hayatımda yaşadığım sorunlara ya da olumlu herhangi bir şeye karşı ailemden her zaman destek alıyorum. Ev içerisinde de iş bölümü, saygı çerçevesinde mevcut olduğundan bu durum iş hayatımda da olumlu şekilde yansıyor.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Çocuğum yok. Bu mesleğin de çocuğum olmasına engel olabileceğini düşünmüyorum. Bir bayan olarak çalışıyor olmak tabii ki çocuklarımla geçireceğim vakitleri kaçırmak konusunda etkileyebileceğini düşünüyorum.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Eşim ve ailemle görüşme konusunda herhangi bir olumsuz etkisi yoktur.

04.12.2018

M-15

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Tıbbi sekreterlik mesleği aile ilişkilerimi kimi zaman olumlu kimi zaman olumsuz etkilemektedir. İşimi severek yaptığım için herkese çok fazla duygusal davranabiliyorum dışarıda da. Olumsuz olarak da yoğun çalışma temposu içerisinde aileme çoğu zaman yeterli zaman ayıramıyorum ama yapacak bir şey yok çalışmakta gerekiyor.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştım çoğu zaman idari amirimizin bayan olduklarında kılık kıyafet olsun, çalışma yeri belirlemede, hamilelik dönemi izinlerinde sürekli önyargı içerisinde olurlar. Özellikle bayanlara karşı daha da acımasız! Ama tabii kadın olmanın güzel tarafı da örn. kadın hastalıklarında erkek sekreter çalışamaz, cerrahi polikliniklerde aynı şekilde (plastik) Erkeklerde (üroloji)

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

İş özel hayat dengesi kurarken eşimle aynı tarihlerde izin istemem her zaman problem olmuştur. Benim katılmam gereken yerlere bile birçok zaman o gitmiştir. Aynı şekilde çalışmak istemediğim birimde yönetici tarafından zorla çalıştırıldığımda eşimle tartışmama sebep olmuştur.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Çoğu zaman rol çatışması yaşamam iş yerinde yapmam gereken işim bittiğinde genelde o günü tamamen unutmak isterim. Eve gittiğimde yapmam gereken işlere daha iyi adapte olabilmek için. İş yerindeki disiplin, tertip, diksiyon, çalışma tamamen değişir. Adeta evde farklı bir insan olurum tabi bu çoğu zaman nadiren olmadığında oluyor.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Aile desteği yaptığım iş açısından yok. Dışarıdan bakıldığında bütün gün oturuyorsunuz, iş mi yapıyorsunuz siz, kışın sıcak yazın soğuk vb. saçma olumsuz yorumlar geliyor. Olumlu: Aile yakınlarına yardımcı olmak.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Çocuklarıma kreş dönemine kadar bakıcı daha sonra kreş ve okul dönemi başladı. Sabah onları okula veya kreşe uğurlayan ve akşam karşılayan kişinin anne değil de bir bakıcının olması hem çocukları hem de anne olarak beni etkiliyor onlara gereken zamanı ayıramıyorum.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Yani hafta içi çalışınca zaten hafta sonu falan birde çoluk çocuk tabi % 100 değil yani.. çok fazla etkilemiyor yani gündüz mesai saatlerimiz çok yoğun değil yani gece nöbetleri yok..

04.12.2018

M-16

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Yani çok etkilediği söylenemez mesleğimi seviyorum ailemde bu konuda bana destek verir.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Hayır karşılaşmadım.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Bir sorunla henüz karşılaşmadım. İzin, hastalık v.b. durumlarda yardımcı oluyorlar..

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Rolleri birbirine karıştırmamaya çalışıyorum. Yoksa ne iş yürür ne de aile hayatı düşüncem bu yönde..

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Aile bizim gibi yoğun tempoda çalışanlar için adeta can simidi görevi görüyor. Zaman zaman ev işleri gibi konularda destek alıyorum.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Etkileri bir hayli kötü yoğun bir tempo sürekli koşturmaca sonrasında müthiş bir yorgunluk hissi haliyle bu arada çocuklara zaman ayırmak onlarla ilgilenmek çok mümkün olmuyor.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Sabah beraber evden çıkıyoruz akşam birbirimizi görme şansımız oluyor o benden biraz daha az yoğunlukta çalışıyor. Durumu dengede tutmak adına birbirimize destek olmaya çalışıyoruz.

04.12.2018

M-17

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Tıbbi sekreter olmayı lise yıllarımdan beri bilinçli olarak istedim. 14 yıldır memurum. Aile içi ilişkilerimizde eşimde veri hazırlama memuru olduğu için tek problem onun çalışma alanı daha sakin ve iş oranı az ben yoğun bir birimde çalıştığım için eve geç ve yorgun

dönüyorum. Ailem işine daha çok zaman ayırıyorsun bize ise ayırmıyorsun diye sitem ediyorlar..

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Burası benim 4. Birimim cinsiyet ayrımcılığı sorunu yaşamadım. Daha çoğunluk erkek personelle çalıştım. Gayet güzel bir atmosfer vardı.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Önce doktorlarla çalıştım daha sonra sayman ile çalıştım. Aile yaşantımı sorunlarımı işime yansıtmam. Evim evde kalır. İşimi severek yapıyorum. Üstlerimle problem yaşamadım.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Ailemde destekleyici bir eşim olduğu ve iyi bir amirim olduğu için çalışma hayatımda, yaşamımın her alanında rol çatışması yaşamadım.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Tıbbi sekreter olarak mesleğimin ilk yıllarında teknoloji açısından olanakları yetersiz olan bölge de sağlık ocağında görev yaptım. O dönemde işlerimi evdeki bilgisayara getirdiğim için ve evliliğimin ilk yılları olduğundan bu durum eşimle aramda probleme neden olmaktaydı. Ama şu anda ve son 8 yıldır gayet rahatım. Çalıştığım iş stresli, yoğun fakat ortamım şuanda güzel olduğu, ekip arkadaşlarımı sevdiğim için ailem ve işim arasında rahat bir dengeleme ve psikolojiye sahibim.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Çalışan bir bayan olarak çocuklarıma zaman ayırma aralığım sınırlı fakat tıbbi sekreter olduğum için onlara çalışma konusunda çok rahat yardımcı olabiliyorum. İş hayatım “.....” biriminde olduğu için kızlarıma faydalı olabiliyorum. Çünkü burada sürekli kanunları

okumak ve hesap yapmak onlara destek olmamı kolaylaştırıyor. Bu sebeple çocuklu tıbbi sekreter olmak benim için avantaj..

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Eşim ile olan ilişkimin işime doğrudan etkili olduğuna inanıyorum. Bu sebeple iş stresimi eve yansıtmamayı mesleğimde geçen yıllar içinde öğrendim. Evimde bu konuda artık problem yaşamıyorum. Evde ki hayatımı işime yansıtmayan bir karakterim. Eşimin deyimiyle iş kolik fazla tıbbi sekreterim işe gelince her şeyi unutup keyifle çalışıyorum. 1. Soruda yazdığım gibi mesleğimi bilinçli seçtim hiç keşkem olmadı sadece tıbbi sekreterlik hayatıma artı getiriyor. Bir bayan olarak çalışan olmak bence yaşamıma pozitif enerji ve yaşama sevincidir.

07.12.2018

M-18

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Mesleğimden ya da ailemden kaynaklı herhangi bir sorun yaşamadım.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Yok, hayır karşılaşmadım.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Bu konuda çok bir zorluk yaşamadım.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Kimi zaman ister istemez yaşıyorsun ama bu sürekli bir durum değil bende.

- 5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?**

Kimi zaman işleri yetiştirme şansın olmuyor o arada ailem devreye giriyor yardımcı oluyorlar ev işleri v.s

- 6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?**

İşte bu noktada takılıyorum ben aklım çocuğumda oluyor her ne kadar ailem yanında olsa da ben ona yeteri kadar zaman ayıramıyorum.

- 7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?**

Eşimde yoğun çalışma temposunda benden sonra eve geliyor yapacak bir şey yok böyle devam ediyoruz.

07.12.2018

M-19

- 1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?**

Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerimi etkiliyor. Kimi zaman eve iş götürüyorum. Haliyle aileme gereken zamanı ayıramıyorum

- 2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?**

Hayır karşılaşmadım.

- 3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?**

İş özel hayat dengesini kurarken üstlerimle zorluk yaşamadım.

- 4. Rol çatışması yaşadınız mı?**

Geçmiş yıllarda 8 yıl önce ilk atandığım zamanlarda yaşadığım anlar oldu. İşle ilgili sıkıntılardan evde üzüldüğüm zamanlar oldu.

- 5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?**

Ailemden her zaman destek alıyorum işte olduğum zamanlarda annem veya kayınvalidem kızımınla ilgileniyor ve ev işlerini yapıyorlar. Yetişemediğim zamanlar çok nadir oluyor.

- 6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?**

Kızımın bazı anlarını zamanın çoğunu işte geçirdiğim için kaçıyorum. İlk kelimesi söylemesi gibi

- 7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?**

Eşimde çok fazla yoğun çalıştığı için meleşim etkilemiyor. Eşim eve işten çok sonra geliyor.

07.12.2018

M-20

- 1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?**

Tıbbi sekreterlik mesleği evet aile içi ilişkilerimi etkiliyor. Şuan acil personeli olduğum için ve nöbet usulü çalıştığım için ailemle daha fazla zaman geçirme fırsatım olmuyor

- 2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?**

Karşılaşmadım.

- 3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?**

Mesleğimin 2. Yılında çalıştığım birimde tek çalıştığım için izinlerde üstlerimle sıkıntı yaşamıştım.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Yaşamadım.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Şuan acil personeli olduğum için ve nöbet usulü çalıştığım için ailemle daha fazla zaman geçirme fırsatım oluyor. Onların bana, benim onlara desteğim fazlasıyla oluyor.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Bekâr olduğum için şu an böyle bir sorunum yok. Çocuk sahibi olmamda bir engel olduğunu düşünmüyorum.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Evlilikle ilgili özel hayatımı etkilemiyor mesleğim.

07.12.2018

M-21

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Yani kimi zaman sitem var ama genel olarak iyi karşılıyorlar destek olmaya çalışıyorlar.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Yok, öyle bir davranışla karşılaşmadım.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Yani bence gayet iyi davranıyorlar bize herhangi bir sıkıntı yaşamadım şüana kadar diyebilirim umarım da karşılaşmam

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Her çalışan bunu farklı şekillerde yaşıyordur ama dengelemek gerekiyor yoksa işler yürümez ve çalışan olarak sen çok sıkıntı çekersin. Ben dengeliyorum.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Kimi zaman işleri yetiştirme şansın olmuyor o arada ailem devreye giriyor yardımcı oluyorlar ev işleri v.s

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Dediğim gibi denge önemli her şeyde evet yoğun çalışıyorum ama bir şekilde eve koşturuyorum çocuğumla elimden geldiğince ilgilenmeye çalışıyorum.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Yani gayet iyi diyebilirim bir sıkıntı yok.

07.12.2018

M-22

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Tıbbi sekreterlik mesleği, yoğun birimde çalışmam nedeniyle ev işlerinde yetersiz olmama neden olduğu zamanlar olabiliyor. Ailem ve eşimle yeterli vakit geçiremiyorum.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

İş hayatı içerisinde herhangi bir cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmadım.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Süt iznimi kullandığım süre içerisinde iş yoğunluğundan dolayı eve geciktiğim zamanlar çok oldu. Bazı yoğun dönemlerde yine işlerimin uzaması nedeniyle ve toplantılardan dolayı eve geciktiğim zamanlar olmaktadır.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Dönem dönem iş yerindeki sorunlar eve taşıdığım olmakta. İş yaşantısındaki gerginliklerden dolayı huzursuzluğum eve yansıtmakta tabii ki. İş disiplini nedeniyle evde de ailemin belli konularda dikkat etmesine önem veririm.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

İş temposunun eve yansımaması için evde yardımcı desteği alıyorum. Ailemle vakit geçirmeye önem veririm. Çocuklarıma zaman ayıramadığım zamanlarda vicdani olarak etkileniyorum. Ne kadar yoğun stresli iş günüm olsa da çocuklarıma zaman ayırmaya özen gösteririm. Eşimin desteği ile çoğu tahammülsüz durumları aşmaktayım.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Çocuklarım ile vakit geçiriyorum. Ancak okuldan geldiklerinde beni evde görmek istediklerini sıkça dile getirirler ya da okula sürekli ziyarete giden aileleri örnek gösterirler. İmkânım olduğu zamanlarda etkinliklerinde rol almaya dikkat ederim.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

İş hayatımın eşimle olan ilişkiye olumsuz bir etkisi bulunmamakta. Çalışan bireyler olduğunda hafta sonu etkinliklere vakit ayırıyoruz.

M-23

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Yakınlarıma yeteri kadar vakit ayıramıyorum. Kendim vakit ayıramıyorum. Okula da vakit ayıramıyorum. Kişisel gelişim için aktivitelere katılmam kısıtlı ve en önemlisi aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum beni en çok zorlayan şey bu..

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Her zaman erkeklerin daha güven sağlayıcılığı gibi bir durum söz konusu kadınlara kendini geliştirme konusunda bir bariyer olduğunu düşünüyorum.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Özel yaşamıma işimi çok yansıtıyorum. Çünkü hastanedeki sorunları evime götürüyorum. İdaresel bir takım sorunlar mevcut.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Okulum olduğu için öğrenci miyim? Memur muyum? İkisi arasında gidip geliyor. Sınav zamanları sabah işe gidip daha sonra sınava yetişmek beni yoruyor. Rol çatışması bu süreçte daha ağır oluyor. Arkadaşlarım hem iş yeri hem okulda olduğu için nasıl davranmam gerektiğini bazen kestiremiyorum.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Zihinsel yorgunluğum oluyor. Kendime vakit ayıramadığım için zevk aldığım başka bir bölüm ya da yüksek lisans, kişisel gelişim etkinlikleri olan bir meslek seçip geçmek istiyorum.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Çocuk düşünce 1 tane, en fazla 2 tane istiyorum. Çünkü mesleğimden dolayı eve gidince çocuğumla ilgilenmek beni daha da yoracağı için. Vakit ayıracağı ım, eğlenebileceğim bir hayat yaşatmak ve yaşamak istiyorum. Onun için sayısı az olurda benim için bir o kadar iyi.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Mesleğimi seviyorum fakat yüksek lisans yapıp yurt dışında doktora v.s yapmak istiyorum. Yurt dışında sağlık hizmeti vermek gibi bir amacım olduğu için evlilik biraz uzun zaman sonra olabilir. Her şey mesleğime bağlı sıkılırsam değişiklik isteyip her şeyi erteleyebilirim.

07.12.2018

M-24

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Yani meslek ve aile hayatı konusunda dengede tutmaya çalışıyorum. Ailemde bu şekilde çaba gösteriyor. Başka bir çare yok.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Her ne kadar görmezden gelmeye çalışsak ta bu var ama ben karşılaşmadım.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Gayet saygılılar ben herhangi bir sorun yaşamadım.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Yok, hayır ben yaşamadım. Kimi zaman roller birbirine karışabiliyor ama hemen topluyorum kendimi.

5. **İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?**

Yani destek olmaya çalışıyorlar ama nereye kadar tabi bir şekilde zaman geçtikçe yerine oturacaktır diye düşünüyorum.

6. **Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?**

Çocuklar evet bu her daim kafamda soru işareti onlara zaman ayıramamak, onların isteklerini yerine getirememek zaman zaman tabi kötü etkiliyor insanı

7. **Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?**

Gayet anlayışlı sağ olsun bu konuda bende önce eve gelir ev işlerinde bana destek olur.

07.12.2018

M-25

1. **Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?**

Eve iş götürmüyorum. Saat 17:30'u (mesai saatimi yani) geçmediğim sürece eşimle sıkıntı yaşamıyorum. Bu saati aşınca eşim sitem ediyor. Bazen iş gereği mesai sonrası yetişmesi gereken işler oluyor ailemi bu süreçte ihmal ediyorum maalesef..

2. **İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?**

Böyle bir şey yaşamadım. Çalışma ortamım ve çalışma arkadaşlarım içerisinde erkek çalışan olmasına rağmen iş ilişkilerim gayet düzgün.

3. **İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?**

Ben: mesela doğum sonrası bir sorun yaşadınız mı? Çocuk sonrası bir sorun yaşamadım. Gayet uyumluydum. Yöneticilerimle de bir sıkıntı yaşatmadı bana karşı.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Bazen çok yoğun olduğumuz dönemler oluyor insanın ruh haline yansıdığı oluyor. Çalıştığım birim baya yoğunluklu olduğu için dönem dönem stres yaşadığımız oluyor.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Çocuk bakımı konusunda eşimin annesi destek veriyor. İşimim vermiş olduğu zihinsel yorgunlukla beraber eşime karşı tahammülsüzlük yaşıyorum sinirimi ondan çıkarıyorum.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Akşamları çocuklarla oyunlar düzenliyorum. Kaliteli vakit geçirmeye çalışıyorum. Kısmen sitem ediyorlar ama işi işte bırakmayı öğrendiğim için eve taşıyorum.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

İş sonrası vakit kaldıkça, hafta sonları kahvaltıda pek bir ortak etkinliğimiz yok mesela yüksek lisans yapma isteğime karşı eşim tepki gösteriyor.

07.12.2018

M-26

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Aile içi ilişkilerime yansıyor. Çalıştığım birimde eve iş götürme durumlarım oluyor ailem bu durumdan şikayetçi bende aileme zaman ayırma konusunda sıkıntı çektiğim için üzülüyorum.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştığım durumlar olmuştur. Kıyafet konusunda yetkililerce uyarıldığım zamanlarda vardır. Kadın olduğumuzu gördüklerinde bizleri daha güçsüz ve

savunmasız zannedip kaba davranışlar, seslerin yükselmesi (özellikle eski çalıştığım işimden dolayı firmalarca) olayları başıma gelmiştir. Amir yetkililerce de birkaç kez sert bir ses ve kavgacı konuşmalar tartışma durumları yaşamıştım.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

İş-özel hayat durumunda pek bir zorluk yaşamadım. Genelde bu konuda amirlerimiz anlayışlı davranıyorlar.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

İşyerinde gergin, sıkıntılı olduğum durumları eve yansıtma durumum oluyor. Evdeki olayları işe pek yansıtmıyorum. Çünkü işyerinde yaptığımda iş hesap işi olduğu için kafamı işe yoğunlaştırmak zorundaydım.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Aileme vakit ayırabiliyorum. Onlarla güzel vakitler geçirmeye çalışıyorum. Ailemde beni her konuda desteklemeye ve yanımda olmaya özen gösteriyor.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Çocuğum ile kaliteli vakit geçirmeye çalışıyorum ama annesi bütün gün evde olmadığı için eksikliğini hissediyor fazlasıyla.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

İş ile ilgili konularda ileride birbirimize anlayışlı olacağımızı düşünüyorum.

07.12.2018

M-27

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Çalışmış olduğum işyerinden eve iş götürmüyorum. Ancak gün içerisindeki işlerin yoğunluğu ve stresini ister istemez evime yansıttığım oluyor. İşyerinde yaşanan olayları, yapılması gereken

işleri unutmamak için sürekli bir şeyin çatışmasını yaşamaktayım. Bu durum da çok dalgın ve yorgun oluyorum aileme istediğim gibi zaman ayıramıyorum.

- 2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?**

Olumsuz bir olayla karşılaşmadım.

- 3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?**

Çocuk sahibi olmadan önce iş hayatım özel hayatımı etkilemekteydi. İş hayatım önceliğimdi ilk önce yarım kalan işlerimi bitirmek için diğer olayları ikinci plana atmaktaydım. Ancak çocuk olduktan sonra önceliğim çocuğum oldu. Çok şükür ki çalışma arkadaşlarım ve yöneticilerimiz her türlü imkânı tanımaktadırlar.

- 4. Rol çatışması yaşadınız mı?**

İşyerindeki kuralcı kişiliğimi eve taşıdığım olmakta. Ancak çoğu zaman huzur evde bulmak için çalışan bir personel değil ev hanımı olduğumu hissetmek için elimden gelen gayreti gösteriyorum.

- 5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?**

Aileme elimden geldiğince vakit ayırmaya çalışıyorum. Çocuğuma annem bakıyor. Ancak mesaim bittikten sonra evin işleri için bir desteğim yok. Eşim çok olmamakla beraber elinden geldiğince yardımcı olmaya çalışıyor.

- 6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?**

Çocuğum çalışmamı istemiyor. Ancak onun geleceği için çalışmam gerektiğini izah ettiğimde biraz daha olsun rahatlıyorum.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Çok olmamakta. Hafta sonları evin işi rutin işler zamanım çoğunu ona harcamak zorundayım. Elinden geldiğince aileme vakit ayırmaya çalışsam da pek başarılı olamıyorum.

07.12.2018

M-28

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Mesleğimden veya ailemden kaynaklı herhangi bir sorun yaşamadım.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Hayır karşılaşmadım.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Çok bir zorluk yaşadığımı düşünmüyorum bir şekilde birbirimizi idare etmemiz gerekiyor.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Elbette oluyor ama her şeyin bir dengesi ucunu kaçırdığında ipler kopma noktasına geliyor. Ben burumu dengelemeye çalışıyorum.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

Ailem çok şükür bu konuda bana yardımcı olmaya çalışır. Ev işleri, çocuklar v.b. konularda işlerim az da olsa hafifler en azından kafanız rahat oluyor biraz daha..

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Çalışıyorsun ama aklın hep çocuklarda kalıyor, ne yaptılar? Ne yediler? gibisinden, bunun dışında onlara gereken ilgiyi vermeye çalışıyorum ama yeteri kadar zaman ayıramıyorum.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Bazen sitem ediyorum ama yapacak bir şey yok maalesef..

07.12.2018

M-29

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

İş hayatı içerisinde zaman zaman zorluklar yaşıyoruz. İş, çocuk, ev işlerini bazen çok zorluyor. Bu durumlar kimi zaman çok sıkıntı yaratmakta. Zaten günlük mesaim baya bir yoğun iş dönüşü bu işler derken aileme çok fazla vakit ayıramamaktayım.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmadım.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

İş-özel hayat dengesini kurarken üstlerle sıkıntı yaşamadım. İzin ihtiyacım olduğunda yöneticilerden sıkıntı olmadan izin alıyorum.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Rol çatışması yaşamıyorum. Bazen iş stresinden çocuğa agresif davrandığım oluyor.

5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?

İş hayatı içerisinde zaman zaman zorluklar yaşıyoruz. İş, çocuk, ev işlerini bazen zorluyor ama gene de bu durumlar çok sıkıntı yaramamakta.

6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?

Çocuğuma gerekli zamanı ayıramıyorum. İş hayatım çocuğuma ayırdığım zamanı çok etkiliyor.

7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?

Eşim ile kaliteli zaman geçiriyoruz. Ortak vakitlerim oluyor.

07.12.2018

M-30

1. Tıbbi sekreterlik mesleği aile içi ilişkilerinizi nasıl etkilemektedir?

Çalıştığım süre içerisinde ailemden kaynaklı herhangi bir sorun yaşamadım diyebilirim.

2. İş hayatı içerisinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştınız mı? Bir kadın olarak işyerinizde herhangi bir farklı tutum ya da davranış işle karşılaştınız mı?

Çok fazla bu durumla karşılaşmadım.

3. İş-özel hayat dengesini kurarken üstleriniz ile zorluklar yaşadınız mı?

Üstlerimle zorluk yaşamadım. Sana verilen işleri zamanında ve doğru bir şekilde yaptığın sürece çok önemli bir şey yaşanacağını düşünmüyorum.

4. Rol çatışması yaşadınız mı?

Üstlendiğim rolleri birbirine karıştırmamak için elimden geleni yapıyorum.

- 5. İş hayatı içerisinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derece etkilemekte?**

Ailem uzakta ama eşimin ailesi burada onlar yardımcı olmaya çalışıyorlar.

- 6. Çocuğunuz ile olan ilişkileriniz ve iş hayatının buna etkileri nelerdir?**

Kalite vakit geçiremiyoruz. Büyük sebebi maddi zorluk oluşturuyor. Çocuğa karşı suçluluk duygusu oluyor çocuk oyun oynamak istiyor ve sitem ediyor.

- 7. Eşiniz ile olan ilişkiniz ve iş hayatının buna etkileri nasıldır?**

İkimizde oldukça yoğun çalışıyoruz ama birbirimize destek olmayı ihmal etmiyoruz.

EK 4: İl Sağlık Müdürlüğü İzin Yazısı



T.C.
KIRKLARELİ VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : 48254791/799
Konu : Mülakat İzni (Mahmut GÖKTAŞ)

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne)

İlgi: 03/08/2018 tarihli ve 86147609-4620 sayılı yazınız.

İlgi tarihli yazınız ile, Enstitünüz Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Mahmut GÖKTAŞ'ın Kırklareli, Lüleburgaz, Babaeski, Vize ve Pınarhisar Devlet Hastanelerinde yapmak istediği;

“Kırklareli Merkez ve İlçe Devlet Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışması İle İş Doyumları Arasındaki İlişki” konulu araştırma başvurusunun uygun görüldüğüne dair 12/10/2018 tarihli 39 Nolu Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma Başvuruları İnceleme ve Değerlendirme Komisyon Oluru ile Araştırma İzinleri İşbirliği Protokolü ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalıdır.
Dr. Çiğdem CERİT
İl Sağlık Müdürü

EKLER:
1- Komisyon Oluru
2- Protokol

İl Sağlık Müdürlüğü'nün Asil Elektronik İmzalı
Aşkı ile Aynidir
16.10.2018
Çevre KIZMAZ
Müşavir İşletmeni

Yayla Mah. 70.Sok. Toki Bölgesi KIRKLARELİ
Faks No:0288 212 1202/0288 214 7785


e-Posta:fatma.altinova@saglik.gov.tr İnt.Adresi: fatma.altinova@saglik.com.tr

Bilgi için:FATMA ALTINOVA

Unvan:HEMŞİRE

Telefon No:0 288 214 1937/ 0288 214 7492 Dahili:
1211

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 5ea14c40-e653-440c-9cd9-c0584780815f kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

 KIRKLARELİ SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ	KIRKLARELİ İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ ARAŞTIRMA BAŞVURULARI İNCELEME VE DEĞERLENDİRME KOMİSYONU
--	---

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Mahmut GÖKTAŞ
Kurumu	Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü
Araştırma Yapılacak İller	Kırklareli, Lüleburgaz, Babaeski, Vize ve Pınarhisar
Araştırma Yapılacak Sağlık Tesisleri	Kırklareli, Lüleburgaz, Babaeski, Vize ve Pınarhisar Devlet Hastaneleri
Araştırmanın Konusu	"Kırklareli Merkez ve İlçe Devlet Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışması ile İş Doyumları Arasındaki İlişki"
Araştırmanın Statüsü	Yüksek Lisans Tezi
Başvuru Belgeleri	Araştırma Başvuru Formu <input checked="" type="checkbox"/> Var / <input type="checkbox"/> Yok
	Araştırma Sağlık Tesisleri İzin Formu <input checked="" type="checkbox"/> Var / <input type="checkbox"/> Yok
	Araştırma İzinleri İşbirliği Protokolü <input checked="" type="checkbox"/> Var / <input type="checkbox"/> Yok
	Araştırma İzin Taahhütnamesi <input checked="" type="checkbox"/> Var / <input type="checkbox"/> Yok
	Kurum-Kişi Talebi <input checked="" type="checkbox"/> Var / <input type="checkbox"/> Yok
	Etik Kurul Kararı <input type="checkbox"/> Var / <input checked="" type="checkbox"/> Yok
Bilgilendirilmiş Gönüllü Onay Formu <input checked="" type="checkbox"/> Var / <input type="checkbox"/> Yok	
Veri Toplama Araçları	Mülakat Formu
Araştırmanın Yapılacağı Tarih Aralığı	10/09/2018- 30/11/2018
KOMİSYON KARARI	
Araştırma Başvurusu, Komisyon tarafından oybirliği ile uygun görülmüştür.	
KARAR TARİHİ : 12/10/2018	
KARAR NO : 39	

Komisyon Başkanı

Dr. Şenay MANDACI
Sağlık Hizmetleri Başkanı

Üye

Uzm. Dr. Göksel YATANSEVER
Kamu Hastaneleri Hizm. Başkan V.

Üye

Ecz. Mehtap ZENGİN
Sağlık Hizmetleri Birim Uzm.

OLUR.

12/10/2018

Dr. Çiğdem ÇİRİT
İl Sağlık Müdürü

ARAŞTIRMA İZİNLERİ İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ

Taraflar:

Bu protokol Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü veMehmet GÖKTAŞ..... arasında düzenlenmiştir.

Çalışmanın gerçekleştirileceği kurum/kuruluşlar: Kırklareli merkez ve ilçe devlet hastaneleri:

- Kırklareli devlet hastanesi
- Lüleburgaz devlet hastanesi
- Babaeski devlet hastanesi
- Vize devlet hastanesi
- Pınarhisar devlet hastanesi

Çalışmanın Adı: Kırklareli merkez ve ilçe devlet hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterlerin yasadışı iş-aile çatışması ile ilgili durumları ortadaki ilişkisi

Bu çalışmayı yürütecek kişi/kişiler: Bu protokol ilimiz sınırları içinde Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kurum ve kuruluşlarda verilen hizmetleri, yapılan koruyucu sağlık hizmeti çalışmalarını ya da yapılan kayıtlar sonucu elde edilen istatistik verileri içeren ve kurum personeli ve/veya kuruma başvuran kişilerle yapılacak anket çalışmalarını kurala bağlamak amacı ile düzenlenmiştir.

- a) Yapılacak bilimsel çalışma proje aşamasında İken Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü tarafından değerlendirilecektir.
- b) Çalışma uygulanırken kapsam dışı hiçbir veri toplanmayacaktır.
- c) Veri toplama sırasında İl Sağlık Müdürlüğü personelinde de yararlanılacaksa ayrıca İl Sağlık Müdürlüğünden de onay alınacaktır.
- d) Çalışma yayın/tez haline getirilmeden önce İl Sağlık Müdürlüğünün ilgili birimi tarafından verilerin analizi değerlendirilecektir. Toplum sağlığı açısından sakıncalı verilerin yayınlanması kısıtlanabilecektir.
- e) Çalışma üniversite veya kurum tarafından kabul edildikten sonra bir nüshası kitaplık halinde Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğüne teslim edilecektir.
- f) Çalışmayı yapacak olan kişi e maddesini yerine getirmediği takdirde kurumumuza ait veriler yayın/proje/tez vs gibi bilimsel bir çalışmada kullanılmayacaktır.
- g) Çalışma esnasında her tür ilaç uygulaması veya girişim için gerek hastanın kendisi ya da yasal vasisinden gerekse etik kuruldan onay alınacaktır.
- h) Araştırma verileri, sözel ya da yazılı olarak kullanıldığında ilgili kurum/kurumların (hastane, İl Sağlık Müdürlüğü vs) ismi zikredilmeyecektir.

Protokolün süresi:

- a) Bu çalışmanın yürütücüsü kurumlarımızda ...Siyon... süre ile çalışmasını yürütecektir.
- b) Başlangıç: 10/09/2018 Bitiş: 30/11/2018
- c) Protokol, çalışmanın taraflarca planlanan ve kabul edilen süresi ile sınırlıdır. Uzatılması ancak yeni bir protokole bağlıdır.
- d) Şartlarda oluşabilecek değişikliklere bağlı olarak İl Sağlık Müdürlüğü protokolü daha önce de sonlandırabilir.

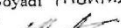
Sözleşme Şartlarına Aylıklık:

Protokol süresince yapılacak çalışmalar sırasında, yapılan çalışmayı devam ettiren kişi ya da kişiler aynı olacaktır. Saha çalışmasına katılan ve protokolle tespit edilen kişide değişiklik yapılması ya da yeni kişinin çalışmaya dâhil edilmesi ancak Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü onayı ile mümkün olabilecektir, ya da protokol iptal edilecektir. İlgili hükümler ihlal edildiğinde, protokolle imzası ve beyanı bulunan ilgili kişiler hakkında Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğünce; kamu kurumlarının çalışmalarına ait verilerin kamudaki gizlilik ilkelerine ve resmi işleyiş esaslarına aykırı davranıldığı gerekçesiyle adli merciler nezdinde suç duyurusunda bulunulacaktır.

İhtilafların çözümü:

Protokolün uygulanması ile ilgili çıkabilecek sorunların çözümü konusunda Kırklareli ilindeki idari yargı mercileri yetkilidir.

İlgili protokol hükümlerini ve ceza müeyyidelerini okudum ve kabul ettim: 12.12.2018

Araştırmacı
Adı Soyadı: Mehmet GÖKTAŞ
İmza: 

İl Sağlık Müdürlüğü Yetkilisi
Adı Soyadı:
İmza: Dr. Çiğdem ÇERİT
İl Sağlık Müdürü

EK 5: İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma İzni Süre Uzatım



T.C.
KIRKLARELİ VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : 48254791/799
Konu : Mülakat İzni (Mahmut GÖKTAŞ)

Sayın: Mahmut GÖKTAŞ
Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Müdürlüğü
KIRKLARELİ

İlgi: 23/11/2018 tarihli dilekçeniz.

İlgi tarihli dilekçeniz ile, Kırklareli, Lüleburgaz, Babaeski, Vize ve Pınarhisar Devlet Hastanelerinde yürütmekte olduğunuz;
"Kırklareli Merkez ve İlçe Devlet Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışması ile İş Doyumları Arasındaki İlişki" konulu araştırma başvurusunun süresinin 31.12.2018 tarihine uzatılması talebinizin uygun görüldüğüne dair 29/11/2018 tarih ve 45 Nolu Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma Başvuruları İnceleme ve Değerlendirme Komisyon Oluru ile Araştırma İzinleri İşbirliği Protokolü ilişikte gönderilmiştir.
Bilgilerinize rica ederim.

e-İmzalıdır.
Dr. Çiğdem CERİT
İl Sağlık Müdürü

EKLER:
1- Komisyon Oluru
2- Protokol

Genin Aslı Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır.
03.12.2018
Kevser KIZMAZ
Bilgisayar İşletmeni

Yayla Mah. 70.Sok. Toki Bölgesi KIRKLARELİ
Faks No:0288 212 1202/0288 214 7785
e-Posta:fatma.altinova@saglik.gov.tr İnt.Adresi: fatma.altinova@saglik.com.tr

Bilgi için:FAİMA ALTIÑOVA
Unvan:HEMŞİRE
Telefon No:0 288 214 1937/0288 214 7492 Dahili:
1211

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden b7a205fe-51e5-4d1b-b2b5-89d19d351e5c kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



T.C.
KIRKLARELİ VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

ARAŞTIRMA İZİNLERİ İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ

Taraflar:

Bu protokol Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü veMahmut ÇEKTAŞ..... arasında düzenlenmiştir.

Çalışmanın gerçekleştirileceği kurum/kuruluşlar: Kırklareli Devlet Hastanesi;
Lüleburgaz Devlet Hastanesi;
Babaeski Devlet Hastanesi;
Pınarhisar Devlet Hastanesi;
Nize Devlet Hastanesi;

Çalışmanın Adı: Kırklareli Merkez ve İlçe Devlet Hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterlerin yaşamına öldükleri iç-aile ilişkisi ve iş durumuna etkisi;

Bu çalışmayı yürütecek kişi/kişiler Bu protokol ilimiz sınırları içinde Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kurum ve kuruluşlarda verilen hizmetleri, yapılan koruyucu sağlık hizmeti çalışmalarını ya da yapılan kayıtlar sonucu elde edilen istatistik verileri içeren ve kurum personeli ve/veya kuruma başvuran kişilerle yapılacak anket çalışmalarını kurala bağlamak amacı ile düzenlenmiştir.

- Yapılacak bilimsel çalışma proje aşamasında iken Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü tarafından değerlendirilecektir.
- Çalışma uygulanırken kapsam dışı hiçbir veri toplanmayacaktır.
- Veri toplama sırasında İl Sağlık Müdürlüğü personelinde yararlanılacaksa ayrıca İl Sağlık Müdürlüğünden de onay alınacaktır.
- Çalışma yayın/tez haline getirilmeden önce İl Sağlık Müdürlüğünün ilgili birimi tarafından verilerin analizi değerlendirilecektir. Toplum sağlığı açısından sakıncalı verilerin yayınlanması kısıtlanabilecektir.
- Çalışma üniversite veya kurum tarafından kabul edildikten sonra bir nüshası **kitaplık** halinde Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğüne teslim edilecektir.
- Çalışmayı yapacak olan kişi e maddesini yerine getirmediği takdirde kurumumuza ait veriler yayın/proje/tez vs gibi bilimsel bir çalışmada kullanılmayacaktır.
- Çalışma esnasında her tür ilaç uygulaması veya girişim için gerek hastanın kendisi ya da yasal vasisinden gerekse etik kuruldan onay alınacaktır.
- Araştırma verileri, sözel ya da yazılı olarak kullanıldığında ilgili kurum/kurumların (hastane, İl Sağlık Müdürlüğü vs.) ismi zikredilmeyecektir.

Protokolün süresi:

a) Bu çalışmanın yürütücüsü kurumlarımızda **Dr. (Sg.)** süre ile çalışmasını yürütecektir.

b) **Başlangıç:** 02/12/2018 **Bitiş:** 31/12/2018

c) Protokol, çalışmanın taraflarca planlanan ve kabul edilen süresi ile sınırlıdır. Uzatılması ancak yeni bir protokole bağlıdır.

d) Şartlarda oluşabilecek değişikliklere bağlı olarak İl Sağlık Müdürlüğü protokolü daha önce de sonlandırabilir.

Sözleşme Şartlarına Aykırılık:

Protokol süresince yapılacak çalışmalar sırasında, yapılan çalışmayı devam ettiren kişi ya da kişiler aynı olacaktır. Saha çalışmasına katılan ve protokolle tespit edilen kişide değişiklik yapılması ya da yeni kişinin çalışmaya dâhil edilmesi ancak Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü onayı ile mümkün olabilecektir, ya da protokol iptal edilecektir. İlgili hükümler ihlal edildiğinde, protokolle imzası ve beyanı bulunan ilgili kişiler hakkında Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğüne; kamu kurumlarının çalışmalarına ait verilerin kamudaki gizlilik ilkelerine ve resmi işleyiş esaslarına aykırı davranıldığı gerekçesiyle adli merciler nezdinde suç duyurusunda bulunulacaktır.

İhtilafların çözümü:

Protokolün uygulanması ile ilgili çıkabilecek sorunların çözümü konusunda Kırklareli ilindeki idari yargı mercileri yetkilidir.

İlgili protokol hükümlerini ve cezai müeyyidelerini okudum ve kabul ettim. 29.11.2018

Araştırmacı
Adı Soyadı: Mahmut ÇEKTAŞ
İmza:

İl Sağlık Müdürlüğü Yetkilisi
Adı Soyadı:
İmza:

Dr. Şenay MANDACI
Sağlık Hizmetleri Başkanı



KIRKLARELİ İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
ARAŞTIRMA BAŞVURULARI
İNCELEME VE DEĞERLENDİRME KOMİSYONU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Mahmut GÖKTAŞ
Kurumu	Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü
Araştırma Yapılacak İller	Kırklareli
Araştırma Yapılacak Sağlık Tesisleri	Kırklareli, Lüleburgaz, Babaeski, Vize ve Pınarhisar Devlet Hastaneleri
Araştırmanın Konusu	"Kırklareli Merkez ve İlçe Devlet Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışması ile İş Doyumları Arasındaki İlişki"
Araştırmanın Statüsü	Yüksek Lisans Tezi
Başvuru Belgeleri	Araştırma Başvuru Formu (x) Var / () Yok
	Araştırma Sağlık Tesisi İzin Formu (x) Var / () Yok
	Araştırma İzinleri İşbirliği Protokolü (x) Var / () Yok
	Araştırma İzin Taahhütnamesi (x) Var / () Yok
	Kurum-Kişi Talebi (x) Var / () Yok
	Etik Kurul Kararı () Var / (x) Yok
Bilgilendirilmiş Gönüllü Onay Formu (x) Var / () Yok	
Veri Toplama Araçları	Mülakat Formu
Araştırmanın Yapılacağı Tarih Aralığı	10/09/2018- 30/11/2018
KOMİSYON KARARI	
Adı geçenin, 12.10.2018 tarih ve 39 No'lu Müdürlüğümüz Komisyon Kararı ile yürütmekte olduğu ve 30.11.2018 tarihinde sona erecek olan araştırma izin süresinin, 23.11.2018 tarihli dilekçesinde belirtilen mazeretine istinaden, 31.12.2018 tarihine kadar uzatılması talebi, Komisyon tarafından oybirliği ile uygun görülmüştür.	
KARAR TARİHİ :	29.11.2018
KARAR NO :	45

Komisyon Başkanı

Dr. Şenay MANDACI
Sağlık Hizm. Başkanı

Üye

Uzm. Dr. Nilgün Sema ÇOMAKLI
Kamu Hastaneleri Hizm.Başkan Yard.

Üye
Selçuk ÖZTÜRK
Sağlığın Gel. Birim Sor.

OLUR.
29.../11/2018

Dr. Çiğdem ÇERİT
İl Sağlık Müdürü

EK 6: İl Sağlık Müdürlüğü İkinci Araştırma İzni



T.C.
KIRKLARELİ VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : 48254791/799
Konu : Mülakat İzni

Sayın: Mahmut GÖKTAŞ
Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Müdürlüğü
KIRKLARELİ

İlgi: 23/11/2018 tarihli dilekçeniz.

İlgi tarihli dilekçeniz ile, Kırklareli, Lüleburgaz, Babaeski, Vize ve Pınarhisar Devlet Hastanelerinde yürütmekte olduğunuz;

“Kırklareli Merkez ve İlçe Devlet Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışması ile İş Doyumları Arasındaki İlişki” konulu araştırma başvurunuzun hastanelerdeki ilgili personel sayısının yetersiz olması nedeniyle, söz konusu çalışmayı Müdürlüğümüz bünyesindeki birimlerde görevli Tıbbi Sekreterlere de uygulama talebinizin uygun görüldüğüne dair, 29/11/2018 tarih ve 46 Nolu Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma Başvuruları İnceleme ve Değerlendirme Komisyon Oluru ilişikte gönderilmiştir. Bilgilerinize rica ederim.

e-İmzalıdır.
Dr. Çiğdem CERİT
İl Sağlık Müdürü

Ek:
1- Komisyon Kararı

Aslı ile Aynıdır
05/12/2018
Kevser KIZMAZ
Bilgisayar İşletmeni

Yayla Mah. 70.Sok. Toki Bölgesi KIRKLARELİ
Faks No:0288 212 1202/0288 214 7785

e-Posta:fatma.altinova@saglik.gov.tr İnt.Adresi: fatma.altinova@saglik.com.tr

Bilgi için:FATMA ALTINOVA
Unvan:HEMŞİRE
Telefon No:0 288 214 1937/ 0288 214 7492 Dahili:
1211

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden cef98b7-e70e-4ecf-86ff-fcdad309f259 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



KIRKLARELİ İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
ARAŞTIRMA BAŞVURULARI
İNCELEME VE DEĞERLENDİRME KOMİSYONU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Mahmut GÖKTAŞ
Kurumu	Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü
Araştırma Yapılacak İller	Kırklareli
Araştırma Yapılacak Sağlık Tesisleri	Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü
Araştırmanın Konusu	"Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü'nde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışması İle İş Doyumları Arasındaki İlişki"
Araştırmanın Statüsü	Yüksek Lisans Tezi
Başvuru Belgeleri	Araştırma Başvuru Formu (x) Var / () Yok
	Araştırma Sağlık Tesisleri İzin Formu (x) Var / () Yok
	Araştırma İzinleri İşbirliği Protokolü (x) Var / () Yok
	Araştırma İzin Taahhütnamesi (x) Var / () Yok
	Kurum-Kişi Talebi (x) Var / () Yok
	Etik Kurul Kararı () Var / (x) Yok
Bilgilendirilmiş Gönüllü Onay Formu (x) Var / () Yok	
Veri Toplama Araçları	Mülakat Formu
Araştırmanın Yapılacağı Tarih Aralığı	03/12/2018- 31/12/2018
KOMİSYON KARARI	
Adı geçenin, 23.11.2018 tarihli dilekçesinde belirtilen mazeretine istinaden, 12.10.2018 tarih ve 39 No'lu Komisyon Kararı ile yürütmekte olduğu araştırma çalışmasını, Müdürlüğümüz bünyesindeki birimlerde görevli Tıbbi Sekreterlere de uygulama talebi, Komisyon tarafından oybirliği ile uygun görülmüştür.	
KARAR TARİHİ : 29. 11. 2018	
KARAR NO : 46	

Komisyon Başkanı
Dr. Şenay MANDACI
Sağlık Hizmetleri Başkanı

Üye
Dr. Demet AYDINOĞDU
Personel ve Destek Hizmetleri Başkanı

Üye
Selçuk ÖZTÜRK
Sağlığın Gel. Birim Sor.